فضيلة الإمام الأكبر يكتب عن :
التنظيم طريق النجاح





العدد ١٢٤ يوليو ٢٠٠٩ (مجلة علمية ربع سنوية - يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والادارة)



المجتمع المدنى :
هل يساهم فى حل مشاكل التعليم ؟

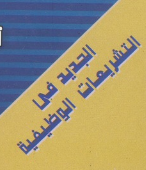
د. الجمل: المحافظات تختار المناهج الدراسية من العام القادم

د. النحاس: التعليم مسئولية المجتمع كله

د. إبراهيم الفقى وكيف تكون مديراً ناجحاً

٢٣٠٪ زيادة مرتبات العاملين

أحكام منح العلاوة التشجيعية





مع المصرية للاتصالات
الكل هايتكلم أرضى ..
و بـأقل سـعر للـدقيقة
٣ قروش لدقيقة المحلى
اتكلم أرضى بأوضح و أنقى صوت
و بأقل سعر للدقيقة فى مصر
٣ قروش لدقيقة المحلي
لمزيد من المعلومات
اتصل بـ ١١١ بسعر المكالمة المحلية
المصرية للاتصالات
Telecom Egypt
شبكة واحدة .. بتقربنا كلنا

التنمية الإدارية

مجلة علمية ربع سنوية يصدرها الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

العدد ١٢٤- السنة ٢٧ - يوليو ٢٠٠٩

المراسلات:

توجه المراسلات باسم مدير تحرير مجلة التنمية الإدارية الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة:

١ طريق النصر - مدينة نصر القاهرة

رقم البريد: ٣٦٧١١

تليفاكس: ٢٢٦٠٢٠٨٣

البريد الاليكترونى

CAOA-CAOA64@Yahoo.com

رقم الإيداع بدار الكتب: ٦١٣٩

طبعت بمطابع

دار الجمهورية للصحافة

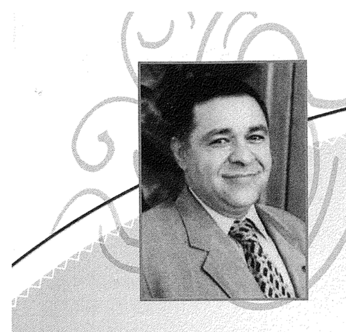


وزير التربية والتعليم مع د. النحاس فى مؤتمر التعليم ص ١٨

اقرأ فى هذا العدد







الادارة وهجرة العقول....!

ربما تكون أهم مشكلات الدول العربية والنامية هي مشكلة الإدارة بشكل عام والإدارة الحكومية بشكل خاص أكثر من كونها مشكلة فقر أو نقص موارد وخلافه. فالموارد الطبيعية والبشرية بها ثرية ومتعددة الجوانب. ولكن الإدارة هي المشكلة الرئيسية على اختلاف أسبابها ومقوماتها .

و يعتبر العنصر البشري هو أهم العناصر في أي نظام. إذ بدون هذا العنصر لا يمكن لأي نظام أن يحقق أهدافه المرجوة. فالمعدات والآلات والأجهزة وكل وسائل التقنية الحديثة ما هي إلا عناصر خاملة بدون العنصر البشري

وتعتبرالكوادر البشرية الماهرة هي أهم الموارد التي تحتاجها الأجهزة الإدارية الحكومية في أعمالها خاصة مع تطور تكنولوجيا المعلومات كأحد الموارد الأساسية لتلك الأجهزة وسلاحها الاستراتيجي في التعامل مع الظروف الحالية التي تتصف بالتغير السريع واشتداد حدة المنافسة ليس فقط علي المستوى المحلي وإنما أيضا على المستوى الدولي. وذلك حتى تستطيع تلك الأجهزة التغلب على كافة المعوقات الروتينية من جهة والتواؤم مع طبيعة العصر ومنتجاته الالكترونية مع جهة أخرى

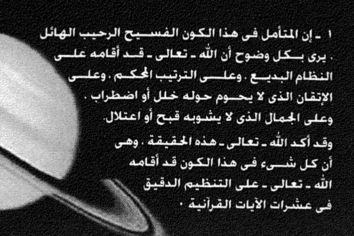
وفي اطار الدراسات التى أعدها الجهاز المركزي للتنظيم والادارة لإعادة هيكلة الجهاز الاداري في مصر تبين ان هناك فائض في بعض الوظائف وعجز وندرة في وظائف أخرى منها المبرمجين والمحللين والفنيين والمتخصصين في صيانة الحاسب الآلي وفي تكنولوجيا المعلومات وهي القادرة على الارتقاء بمستوى استخدام تكنولوجيا نظم المعلومات بشكل علمي وفعال والمساهمة في تطوير الجهاز الاداري .

وقد تبين أن العناصر التى تتمتع بالكفاءة اما أن تبحث لها عن مكان عمل خارج الجهاز الاداري يعطى أجرا بلا حدود تبعا لمستوى المهارة والكفاءة . كما وجدنا أن غالبية تلك القدرات تلجأ اما للهجرة أو الى الدول العربية التى تعطى مقابل مادى سخى ستقطب به هذه العناصر .

ولا تقتصر ظاهرة الندرة هذه على الدول العربية بل تمتد لتشمل معظم الدول النامية على الرغم من أن الدول العربية تتمتع برصيد بشري يبلغ حوالي ٣٠٠ مليون نسمة أكثر من نصفهم في سن العمل (١٥-٦٠ سنه) إلا أنهم لا يساهمون بشكل فاعل في تطوير واستخدام نظم المعلومات والحاسبات الالكترونية في الأجهزة الإدارية.

وقد خطت مصر خطوات كبيرة في تنمية مهارات العاملين بالجهاز الاداري للدولة واستقطاب خبرات مختلفة في تكنولوجيا الحاسب الآلى والمعلومات . الا انه مازال يتوجب علينا مزيد من الاهتمام بإعداد كوادر قادرة على استيعاب التكنولوجيا المتطورة لتطوير الجهاز الاداري ومواكبة تغيرات العصر .

بقلم: د. صفوت النحاس



١ ـ إن المتأمل فى هذا الكون الفسيح الرحيب الهائل . يرى بكل وضوح أن الله ـ تعالى ـ قد أقامه على النظام البديع . وعلى الترتيب المحكم . وعلى الإتقان الذى لا يحوم حوله خلل أو اضطراب . وعلى الجمال الذى لا يشوبه قبح أو اعتلال.

وقد أكد الله ـ تعالى ـ هذه الحقيقة . وهى أن كل شىء فى هذا الكون قد أقامه الله ـ تعالى ـ على التنظيم الدقيق فى عشرات الآيات القرآنية .

التنظيم طريق النجاح

كل شئ فى الكون أقامه الله على التنظيم الدقيق

بقلم: فضيلة الإمام الأكبر

د. محمد سيد طنطاوى

شيخ الأزهر

ومن هذه الآيات قوله ـ تعالى : - إنا كل شىء خلقناه بقدر - [سورة القمر : ٤٩]

أى : إنا كل شىء أوجدناه فى هذا الكون . خلقناه بتقدير حكيم . وبعلم شامل . وبإرادة تامة . وبتصريف دقيق لا مجال معه للعبث أو الاضطراب أو العشوائية ـ كما يقولون .

ومن هذه الآيات ـ أيضا ـ قوله ـ تعالى ـ : - وخلق كل شىء فقدره تقديرا - [سورة الفرقان : ٢]

أى : وهو ـ سبحانه ـ وحده الذى خلق كل شىء فى هذا الوجود خلقا متقنا حكيما بديعا فى هيئته وفى زمانه وفى وظيفته وفى مكانه على حسب ما تقتضيه إرادته وحكمته .

ومنها قوله ـ سبحانه ـ فى الحديث عن أهوال يوم القيامة : - وترى الجبال تحسبها جامدة وهى تمر مر السحاب صنع الله الذى أتقن كل شئ إنه خبير بما تفعلون - [سورة النمل: ٨٨]

أى : وترى ـ أيها العاقل ـ فى هذا اليوم الشديد وهو يوم قرب الحساب . ترى الجبال الراسيات الشامخات تحسبها وتظنها ثابتة . والحال أنها تمر فى الجو مر السحاب . وهذا صنع الله الذى أتقن كل شىء خلقه . وأحكم كل شىء أوجده . وجعله فى أدق صورة . وفى أكمل هيئة

ومنها قوله ـ سبحانه ـ : - الله يعلم ما تحمل كل أنثى وما تغيض الأرحام وما تزداد وكل شىء عنده بمقدار * عالم الغيب والشهادة الكبير المتعال - [سورة الرعد : ٩،٨] .

أى : الله ـ تعالى ـ وحده هو الذى يعلم ما تحمله كل أنثى وما يكون فى داخل رحمها من نقص فى الخلقة أو زيادة فيها . ومن نقص فى مدة الحمل ومن زيادة فيها . وكل شىء عنده ـ عز وجل ـ محدد بقدر معين . لا يزيد عنه ولا ينقص

٢ ـ وشبيه بهذه الآيات قوله ـ سبحانه ـ : - وإن من شىء إلا عندنا خزائنه وما ننزله إلا بقدر معلوم - [سورة الحجر : ٢١] .

أى : وما من شىء من الأشياء الموجودة فى هذا الكون . والتى يتطلع الناس إلى الانتفاع بها . إلا ونحن قادرون على إيجادها وإيجاد أضعافها بلا تكلف أو إبطاء . وما نخرج هذا الشىء إلى حيز الوجود إلا بمقدار معين . وفى وقت محدد. تقتضيه حكمتنا وإرادتنا

بل إن الأرزاق التى يقسمها الله ـ تعالى ـ بين عباده يقسمها بطريقة حكيمة تتناسب مع صلاح هذا الكون . وصدق الله إذ يقول : - ولو بسط اله الرزق لعباده لبغوا فى الأرض ولكن ينزل بقدر ما يشاء إنه بعباده خبير بصير - [سورة الشورى : ٢٧] .

أى : ولو بسط الله ـ تعالى ـ الأرزاق للناس . بأن وسعها عليهم توسعة فوق حاجتهم . لتكبروا واغتروا ولتركوا الشكر لخالقهم . ولقال كثير منهم ما قاله قارون : - إنما أوتيته على علم عندى - [سورة القصص : ٧٨]

ولكنه ـ سبحانه ـ اقتضت حكمته أن ينزل الأرزاق لعباده بتقدير محدد . لأنه ـ عز وجل ـ خبير بخفايا أحوال عباده . وبطوايا نفوسهم . بصير بما يقولونه وبما يفعلونه ٠٢ ـ ولو تأملنا فى نظام الكواكب التى تتحرك فى هذا الكون لوجدناها تشرق بنظام . وتغرب بنظام لا يتخلف ولا يتبدل . فالشمس تخرج بنظام دقيق وفى وقت محدد . وتغرب كذلك فى وقت محدد . والقمر كذلك . والنجوم كذلك . والناس جميعا يشاهدون ذلك بأعينهم ٠٠٠ ومن الآيات التى أكدت هذه الحقيقة الناصعة . قوله ـ تعالى ـ - والشمس تجرى لمستقر لها ذلك تقدير العزيز العليم * والقمر قدرناه منازل حتى عاد كالعرجون القديم * لا الشمس ينبغى لها أن تدرك القمر ولا الليل سابق النهار وكل فى فلك يسبحون - [سورة يس : ٣٨ ـ ٤٠]

أى : ومن الأدلة الساطعة على وحدانية الله ـ تعالى ـ وقدرته . أن الشمس تسير إلى مكان معين لا تتعداه . وإلى زمن محدد لا تتجاوزه . وهذا المكان وذلك الزمان . كلاهما لا يعلمه إلا الله وذلك السير السريع والعجيب والبديع للشمس . هو تقدير الله العزيز الذى لا يغلبه غالب . والعليم بكل شىء فى هذا الكون علما لا يخفى معه قليل أو كثير من أحوال هذا الكون

٣ ـ وهو ـ سبحانه ـ الذى قدر سير القمر فى أماكن لا يتخطاها فى كل ليلة ولا يتقاصر عنها فإذا صار فى آخر منازله وأماكنه . أصبح فى دقته وفى تقوسه كقنو النخلة اليابس العتيق

ثم أكد ـ سبحانه ـ هذا التنظيم الدقيق بقوله : لا الشمس يصح لها أن تدرك القمر فى مسيره

فتجتمع معه بالليل . كما أنه لا يصح لليل أن يسبق النهار . وإنما كل واحد من المخلوقات التى أوجدها الله - تعالى - بقدرته وبرحمته . يسير بتنظيم دقيق حسب مشيئته - عز وجل - وحكمته ٠٣ - وكذلك الليل والنهار يسيران بنظام دقيق . وبترتيب محكم . وقد قرر - سبحانه - ذلك فى آيات متعددة منها قوله - تعالى - - قل أرأيتم إن جعل الله عليكم الليل سرمدا أى دائما لا ينقطع - إلى يوم القيامة من إله غير الله يأتيكم بضياء أفلا تسمعون * قل أرأيتم إن جعل الله عليكم النهار سرمدا إلى يوم القيامة من إله غير الله يأتيكم بليل تسكنون فيه أفلا تبصرون * ومن رحمته جعل لكم الليل والنهار لتسكنوا فيه ولتبتغوا من فضله ولعلكم تشكرون - [سورة القصص : ٧١_٧٣]

٤ -بل إن هذا الكون بكل ما فيه من مخلوقات . قد هدى الله - تعالى - كل مخلوق منها إلى ما يناسبه ويصلحه بكل دقة وإحكام وإتقان وإحسان . ونرى ذلك فى تلك المحاورات الطويلة التى دارت بين موسى - عليه السلام - وبين فرعون . ومنها قوله - تعالى - : - قل فمن ربكما يا موسى * قال ربنا الذى أعطى كل شىء خلقه ثم هدى - [سورة طه : ٤٩ . ٥٠] ٠

أى : قال فرعون لموسى وهارون من ربكما ؟ فأجابه موسى : ربنا الذى أعطى كل مخلوق من مخلوقاته الصورة التى تلائمه . وهداه إلى وظيفته التى تصلحه وتناسبه بكل حكمة ويسر وإحسان . نسأل اله الهداية والسداد ٠

٥ - ومن الآيات القرآنية التى صرحت وأعلنت أن هذا الكون الهائل الفسيح بأرضه وسمائه وبره وبحره . قد أقامه الله - تعالى - على أدق نظام . وعلى أعظم إحسان . وعلى أكمل جمال ٠

- ٤ - من هذه الآيات قوله - تعالى - فى مطلع سورة (الملك) - تبارك الذى بيده الملك وهو على كل شىء قدير * الذى خلق الموت والحياة ليبلوكم أيكم أحسن عملا وهو العزيز الغفور * الذى خلق سبع سموات طباقا ما ترى فى خلق الرحمن من تفاوت فارجع البصر هل ترى من فطور * ثم ارجع البصر كرتين ينقلب إليك البصر خاسئا وهو حسير * ولقد زينا السماء الدنيا بمصابيح وجعلناها رجوما للشياطين - [سورة الملك : ١ _ ٥] ٠

أى : جل وعظم شأن الله . وكثر خيره وإحسانه . فهو الذى بيده وقدرته ملك كل شىء فى هذا الكون وهو الذى لا يعجزه أمر الأرض ولا فى السماء . وهو الذى خلق الموت لمن يشاء إماتته . وخلق الحياة لمن يشاء إحياءه إلى أجل معلوم . وقد فعل - سبحانه - ذلك ليمتحنكم أيكم أحسن عملا فى هذه الحياة . وهو - سبحانه - العزيز الذى لا يغلبه غالب . الغفور الواسع الرحمة لمن يشاء أن يرحمه ٠

وهو الذى خلق بقدرته سبع سماوات متطابقة بعضها فوق بعض . بطريقة محكمة متقنة بحيث لا ترى - أيها العاقل - فى خلق السموات السبع شيئا من الاختلاف أو الاضطراب أو التشقق أو عدم التناسب . بل كلها محكمة متقنة ٠ ثم ساق - سبحانه بأسلوب فيه ما فيه من التحدى ما يدل على أن ما خلقه - سبحانه - خال من التفاوت أو الخلل أو الاضطراب فقال : - فارجع البصر هل ترى من فطور * ثم ارجع البصر كرتين ينقلب إليك البصر خاسئا وهو حسير - أى : ما ترى - أيها العاقل - فى خلق الرحمن من تفاوت أو خلل . فإن كنت فى شك من ذلك . فكرر النظر فيما خلقناه حتى يتضح لك الأمر . وتتأكد مما أخبرناك به . ثم لا تكتف بإعادة النظر مرة واحدة بل أعد النظر مرات ومرات . فستكون النتيجة أن بصرك بعد هذا النظر الكثير ينقلب إليك وهو متعب كليل صاغر حسير ٠ثم ساق - سبحانه - ما يؤكد أن هذا الكون قد أقامه - سبحانه - على الإتقان والجمال فقال : - ولقد زينا السماء الدنيا بمصابيح وجعلناها رجوما للشياطين وأعتدنا لهم عذاب السعير -

٥ - أى : وحق الله الذى ما ترى فى خلقه من تفاوت أو اضطراب . لقد زينا وجملنا السماء القريبة منكم - أيها الناس - بكواكب مضيئة . وجعلناها بقدرتنا تحرق الشياطين الذين أعددنا لهم عذاب السعير فى الآخرةوهكذا نرى فى هذه الآيات ما يشهد بأن هذا الكون قد أقامه الله على النظام البديع . والإتقان المحكم . والجمال الرائع ٠

٦ -وإذا ما نظرنا إلى العبادات التى كلفنا الله - تعالى - بأدائها . وحذرنا من إهمالها أوالتقصير فيها . وجدناها تقوم على الترتيب المحكم . وعلى التنظيم الكامل . وعلى وضع كل عبادة فى موضعها المناسب لها . لكى يقوم المسلمون والمسلمات بأدائها فى يسر لا حرج معه وفى إتقان لا يشوبه خلل ٠٠ فالصلاة التى هى الركن الثانى من أركان الإسلام . والتى تتكرر فى اليوم والليلة خمس مرات . قد أقامها الله - تعالى - على التحديد الواضح . والترتيب التام . ولم يتركها - سبحانه - مبهمة أو غامضة أو خاضعة لهوى الإنسان . بل حدد مواعيدها وكيفيتها وعدد ركعاتها . وما يجهر فيها بالقراءة . وكيف تفتتح وكيف تختتم ٠

قال - تعالى - : - إذا قضيتم الصلاة فاذكروا الله قياما وقعودا وعلى جنوبكم فإذا اطمأننتم فأقيموا الصلاة إن الصلاة كانت على المؤمنين كتابا موقوتا - [سورة النساء : ١٠٣] ٠

أى : فإذا أديتم - أيها المؤمنون - صلاة الخوف على الوجه الذى بينته لكم وفرغتم منها . فأكثروا من ذكر الله وأنتم قائمون . وأنتم قاعدون . وأنتم مضطجعون . فإذا ما سكنت نفوسكم بعد لقائكم لأعدائكم . فداوموا على إقامة الصلاة . بخشوع وإتقان إن الصلاة كانت على المؤمنين فرضا محددا بأوقات لا يجوز مخالفتها لا فى السفر ولا فى الإقامة ولا فى الأمن ولا فى الخوف

ولقد أمر النبى - صلى الله عليه وسلم - أتباعه أن يؤدوا الصلاة كما علمهم إياها فقال : - - صلوا كما رأيتمونى أصلى -

٧ -والزكاة التى هى الركن الثالث من أركان



الإسلام . حدد الله - تعالى - مصارفها . وجاء الرسول - صلى الله عليه وسلم - بأمر ربه فحدد مقاديرها وشروطها وآدابها ومواعيدها والأشياء

- ٦ - التى تجب فيها . ولم يتركها غامضة أو مبهمة . ولم يترك أحكامها لهوى النفوس التى قد تبخل وإنما فصل كل ما يتعلق بهذه الفريضة تفصيلا جامعا ٠

فما يتعلق بمصارفها جاء فى قوله - تعالى - : - إنما الصدقات للفقراء والمساكين والعاملين عليها والمؤلفة قلوبهم وفى الرقاب والغارمين وفى سبيل الله وابن السبيل فريضة من الله والله عليم حكيم - [سورة التوبة : ٦٠] وبالنسبة لمواعيدها فى الزروع قال - تعالى - : - كلوا من ثمره إذا أثمر وآتوا حقه يوم حصاده ولا تسرفوا إنه لا يحب المسرفين - [سورة الأنعام : ١٤١] ٠

٨ - وفريضة الصيام حدد الله - تعالى - أيامها . ولم يكلفنا بصيام أيام مجهولة . بل حدد - سبحانه - متى يبدأ الصيام ومتى ينتهى ٠

قال - تعالى - : - يا أيها الذين آمنوا كتب عليكم الصيام كما كتب على الذين من قبلكم لعلك تتقون * أياما معدودات - [سورة البقرة : ١٨٣ . ١٨٤] ٠

أى : أياما محددات معينات بالعدد وهى أيام شهر رمضان ٠وقال - سبحانه - : - وكلوا واشربوا حتى يتبين لكم الخيط الأبيض من الخيط الأسود من الفجر ثم أتموا الصيام إلى الليل - [سورة البقرة : ١٨٧] ٠

٩ - وفريضة الحج التى هى الركن الخامس من أركان الإسلام . فصل القرآن الحديث عن آدابها وعن أوقاتها وعن أماكنها وعن سننها وعن فرائضها وعن كيفيتها . وحدد كل ما يتعلق بها تحديدا دقيقا . ولم يترك ذلك لاختيار الناس أو لأهوائهم . وإنما قال الرسول - صلى الله عليه وسلم - للجميع - - خذوا عنى مناسككم - - أى : اتبعوا فى أدائكم لفريضة الحج ما أرشدكم إليه ولا تخرجوا عنه ٠

إن النظام ما وجد فى شىء إلا زانه . وما فقد من شىء إلا شانه ٠

ونسأل الله - تعالى - أن يوفقنا جميعا لما يحبه ويرضاه ٠٠٠

شركاء
استراتيجيون



اتحاد المصارف الامريكية



معهد المصرفيين المعتمدين


معهد البنك الدولي


معهد المدققين الداخليين



كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية



مؤسسة التمويل الدولية



معهد الشراكة بين القطاعين العام والخاص





اتحاد العملات الأجنبية
اتحاد الاسواق المالية


الصندوق الاجتماعي - مصر

نأتي إليك
بالمزيد
والجديد ...

الأكاديمية العربية
للعلوم المالية والمصرفية

أكاديمية كل العرب

تدريب ...
بحوث ...
استشارات ...
تعليم ...

MBA
&
M.Sc.

الخطة التدريبية
2009
www.aabfs.org

ارسم مستقبلك المهني ...
فمعنا نضمن لك الرقي والتميز ...
من خلال خدماتنا المتكاملة ...

بادر بالاشتراك ببرامجنا التدريبية والتعليمية

www.aabfs.org

للاستفسار عن مزيد من المعلومات

البرامج التدريبية - القاهرة: تليفون: 37620121 - 37620122 (202+) 7340966 - 3176613 (2012+) فاكس: 37620123 (202+)
E-mail: cairotraining@aabfs.org

برامج الدراسات العليا - القاهرة: تلفاكس: 37614388 - 33353974 - 33353872 - 33353681 (202+) - (2012+)7757026
E-mail: cairocollege@aabfs.org

افتتحها د . النحاس

تطبيقات ثقافة حقوق الإنسان فى بيئة العمل والأعمال



افتتح الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة سلسلة ندوات ينظمها الجهاز بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومشروع دعم القدرات فى مجال حقوق الإنسان برعاية وزارة الخارجية المصرية .

وتقدم سلسلة الندوات لكافة كوادر العاملين بالجهاز - وتهدف سلسلة الندوات - التى تجرى على مدار ثلاثة أيام إلى تدعيم تطبيقات ثقافة حقوق الإنسان فى بيئة العمل والإعمال وقد تناولت الندوة الأولى التى شارك فيها السفير أحمد حجاج مدير مشروع دعم القدرات فى مجال حقوق الإنسان التابع لبرنامج الأمم المتحدة الأنمائى والسفير مخلص قطب الأمين العام للمجلس القومى لحقوق الإنسان دور المجلس القومى لحقوق الإنسان ودور البنك المركزي فى مكافحة الفساد وحقوق الإنسان والأليات الدولية والإقليمية فى مكافحة الفساد والاتفاقات والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان وموقف مصر منها وقضايا الفساد الإداري والشفافية فى الأجهزة الحكومية على الصعيد الدولى والمحلى وقضايا المرأة والتنمية . وكذا اتفاقية حقوق الطفل المصرى وواقعه الحقوقى على أرض الواقع وفقاً لما جاء فى الاتفاقيات والتشريعات . وقد تم تطويع المواد العلمية المقدمة لتعريف الكوادر الحكومية بواجبات والتزامات الموظف العام تجاه المواطن ودور الدولة فى توفير أدوات الإنتاج اللازمة لتقديم خدمة حكومية ذات جوده عالية وأساليب حفز أداء الموظف العام وحقوق المواطنه عليه وله. وتعقد الندوات فى مركز أعداد القادة للقطاع الحكومى وسوف ننشر داخل العدد عرض لكتاب حقوق الإنسان.

بمناسبة توقيع بروتوكول التعاون مع الجامعة الأمريكية

ندوة عن مفاهيم الإدارة الحديثة





عقدت بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ندوة المفاهم الحديثة فى الإدارة بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى ورأسها د. صفوت النحاس رئيس الجهاز وبحضور المهندس عمرو التونى ود. محسن الشماع مدير مركز الإدارة بالجامعة الأمريكية بمناسبة توقيع بروتوكول التعاون بين الجهاز والجامعة الأمريكية فى مجال التدريب وتبادل الخبرات وقد استهل د.النحاس الندوة بكلمة أكد فيها على أهمية استغلال قدراتنا والعمل بالمفاهيم الحديثة فى الإدارة وتطبيقها فى الجهاز الادارى من خلال الممارسة اليومية وأن التنظيمات الهرمية بدأت تتلاشى وأن الهياكل المسطحه أصبحت أكثر انتشارا وأصبحت مجموعات العمل تحل محل الهياكل الهرمية وأشار إلى أننا نعمل على تطبيق المفاهيم الحديثة. وأن يعرف كل فرد قدراته وينميها وإلى أين وصل الآخرين وما هى رؤيتهم وأين مساره الوظيفى حتى يستطيع تنمية قدراته.

كما أكد د. النحاس على ضرورة تغيير أفكارنا وتقبل الأفكار الجديدة وخاصه فى مفاهيم الإدارة حتى يتم النهوض بالجهاز الإدارى للدولة.

تم تحدث د. محسن الشماع وأشار إلى أهمية الشراكه مع الجهاز المركزى وإلى أن الإدارة صناعه وحرفة تحتاج إلى تطوير مستمر لمواكبة التطورات السريعة فهى مهنه فى رسم الاستراتيجيات والتخطيط وصناعه القرارات ومتابعة سير العمل لتحقيق الأهداف.

تم أشار إلى أن هناك بعض المؤسسات تنهار ليس بسبب سوء الأحوال الاقتصادية ولكن بسبب سوء الإدارة وأن كانت الأحوال الاقتصادية أحد الأسباب ولكن يرى د. الشماع أن هناك أسباب أقوى تعوق القيادات الإدارية من أهمها عدم توافر رؤية استراتيجية واضحة وعدم الاعتماد على استراتيجية فى العمل والتخطيط . القصور فى البحوث والدراسات التطوير . مقاومة لتغيير والتطوير . عدم الاستثمار فى الموارد البشرية التمسك بالنظام الهرمى للإدارة .

وتجاهل التقنيات الحديثة للحصول على المعلومة لصناعة القرار. ثم أشار إلى أهمية أدوات جمع البيانات والعمل بنظام فرق العمل التى يكون لها هدف واحد مشترك وتجمعهم خبره ومؤهلات وضرورة إتاحه الصلاحية للعاملين .

وفى النهاية أشار إلى أيهما أهم الأداء أم النتائج وهل مواكب التغيرات بالتدريب ؟

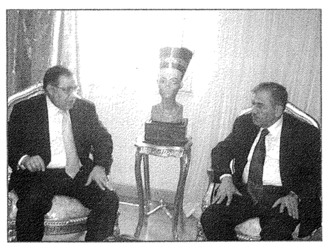
وقال إنه بالتدريب أولا وثانيا وثالثا يمكن التغيير بالإضافة إلى طرق العمل الحديثة.

كاتى تعرض التجربة الإنجليزية فى الإدارة



التقى الدكتور صفوت النحاس السيدة KATE JENKINS خبير التنمية الإدارية بمؤسسة التعاون الاقتصادية والتنمية بالاتحاد الأوروبى وتعرفت على اختصاصات الجهاز والبرامج التدريبية والتى يقدمها للعاملين بالجهاز الإدارى للدولة والتقت برؤساء القطاعات فى الجهاز ورئيسة الإدارة المركزية وفى نهاية اللقاء قامت بعرض التجربة الانجليزية فى الإصلاح الإدارى على عدد كبير من العاملين بالجهاز.

.. ولقائه رئيس ديون الخدمة المدنية بالأردن



كما التقى د.النحاس السيد مازن الساكت رئيس ديوان الخدمة المدنية بالاردن فى اطار البروتوكول الموقع بين الطرفين لدراسة الانجازات التى تحققت خلال الفترة الماضية والخطط المستقبلية لتطوير الجهاز الإدارى فى كلا البلدين.

لجنة الخدمة المدنية ترفع قيمة البدل للعاملين بهيئة الطاقة الذرية

انتهت لجنة الخدمة المدنية في اجتماعها الاخير برئاسة الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزي للتنظيم والادارة بزيادة قيمة الوجبه الغذائية للعاملين بهيئة الطاقة الذرية من ٣٢٠ جنيها شهريا إلى ٥٠٠ جنيه شهريا والعاملين بالمجارى والصرف الصحى ومياه الشرب وجمع القمامة والنظافة من ١٥ جنيه شهريا إلى ٩٠ جنيه شهريا ومن ١٠ جنيه شهريا إلى ٤٠ جنيه شهريا كما أوصت اللجنة بدراسة موضوع المقابل النقدى لرصيد الأجازات ومتابعة زيادة بدل حضور الجلسات لأعضاء اللجان المقررة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٧١ لسنة ١٩٧٥.

في تقرير للجهاز المركزي للتنظيم والادارة

القاهرة أكثر المحافظات شكوى والبحر الأحمر أقلها

فى تقرير أعده قطاع الخدمة المدنية بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة عن اتجاهات الاستفسارات والشكاوى التى وردت للقطاع خلال العامين الأخرين تبين انخفاض عدد الاستفسارات في عام ٢٠٠٨ الى ٦٧٥٤ استفسارا بينما فى عام ٢٠٠٧ (٧٦٧٢) استفسار . فى حين زادت عدد الشكاوى عام ٢٠٠٨ إلى (١٢٢٧٥) شكوى بينما فى عام ٢٠٠٧م كانت ١٢٠٣١ وقد تناول التقرير تحليل أى الأشهر التى يزداد فيها عدد الاستفسارات والشكاوى فكان شهر يونيو الأكثر استقبالا لهذه الاستفسارات فى حين كان شهر مارس الاول فى عدد الشكاوى وبلغ عدد الاستفسارات الوارد من الجهاز الادارى ٤٥٣١ والشكاوى ٢٢٣٥ ومن مديريات الخدمات بالمحافظات ٢٢٢٦ و ٢٦٣٨ وكان اكبر المحافظات التى وردت منها شكاوى واستفسارات محافظة القاهرة وأقلها البحر الأحمر والاسماعيلية وبالنسبة للجهاز الادارى اكبر عدد من الشكاوى من قطاع التعليم والبحوث وأقلها قطاع الطيران والسياحة.

وأشار التقرير إلى أسباب الزيادة والانخفاض فى عدد الشكاوى والاستفسارات يرجع الى :-

عدم توافر الأجهزة الخدمية لحفظ واستدعاء المعلومات بالجهات الادارية المختلفة.

عدم إتاحه الفرصة لموظف شئون العاملين بالجهات الادارية للتدريب المتخصص فى مجال شئون العاملين.

عدم توفر الدقة فى تطبيق نظم العاملين المدنيين والقواعد والقرارات واللوائح المنظمة للعمل وعدم الاستجابة السريعة من جانب وحدات شئون العاملين فى الرد على الادارة بالبيانات المطلوبة واللازمة لدراسة الشكاوى والاستفسارات واعادة الاستفسار اكثر من مرة فى ذات الموضوع كما أن بعض الجهات تعطى بيانات مغايره مما يؤدى إلى صدور آراء مختلفة فى نفس الحالة وتكرار الشكاوى من جانب الأفراد بحيث يقوم الشاكى بتقديم اكثر من شكوى متتالية بحيث ترد الشكاوى أثناء بحث نفس الشكوى.

وأوضح التقرير أهم اتجاهات الشكاوى والاستفسارات فى أن بعض العاملين يتضررون من تعيينهم بعقد مؤقت وبعد تعيينهم فى وظيفة دائمه يتم خضوعهم لفترة الاختبار وبعض العاملين يتضررون من عدم إستجابة الجهة الادارية لطلبهم بإعادة التعيين بعد تقدمهم بالاستقالة وثبت بعد ذلك مرضهم النفسي كما تطلب بعض الجهات الادارية والعاملين الافادة بالرأى عن مدى جواز الاستجابة لطلب العامل بالعدول عن الترقية التى تمت له بالمؤهل العالى وترتب عليها الضرر الوظيفى أو المادى كما يطلب البعض بالافادة عن مدى شاغلى وظائف كبير باحثين وكبير أخصائيين بدرجة مدير عام فى الترقية إلى وظائف الادارة العليا

الجهاز شارك فى مسابقة المدير المميز

شارك الجهاز فى مسابقة المدير المميز لعام ٢٠٠٩ التى نظمتها وزارة الدولة للتنمية الادارية وقد رشح الجهاز خمسة من القيادات الادارية العليا وثمانية من قيادات الادارة الوسطى وفقا للشروط الموضوعه من قبل الوزارة وخاض المتسابقون المرحلة الأولى من الاختبارات واجتازها ابتسام احمد فوزى عبد الله ومجدى حامد إبراهيم من القيادات الادارة العليا ومن الادارة الوسطى منصور فولى حسن منصور . اسامة خليل احمد جمعه . نادية بشاى حنا . منى سعد خليل . هدى سيد مصطفى . وفريال جمال الدين . وقد اجتاز المرحلة الثانية المتسابقين من القيادات الادارة العليا ودخولهم الى المرحلة الثالثة ووصلت ابتسام أحمد فوزى إلى المرحلة قبل الاخيرة .

ورشة عمل تقييم هياكل الرواتب والأجور

عقدت المنظمة العربية للتنمية الإدارية خلال شهر مايو الماضى ورشة عمل حول تصميم هياكل الرواتب والأجور والتعويضات لضمان الأداء المرضى بهدف

هياكل الرواتب والأجور والتعويضات تمثل تحديا متناميا للإدارات العربية فى القطاعين الحكومى والخاص، فبالنسبة للقطاع الحكومى يؤدى شح الموارد المالية المتاحة والتركيز على حل مشاكل البطالة أولا إلى عدم الاهتمام بتطوير هذه الهياكل لتتناسب وغلاء المعيشة وتعقيدات الوظائف الحكومية التى أصبحت تتطلب مهارات وقدرات أعلى ومجهودا زائدا لأدائها بالصورة المطلوبة. أما بالنسبة للقطاع الخاص فإن تدنى الانتاجية فى المنطقة العربية يضعف قدرات قطاعات الأعمال العربية على المنافسة فى ظل تحرير التجارة الدولية وبالتالى يحد من قدرة هذه المؤسسات على بناء هياكل مجزية للتعويضات ومع تباين التحديات التى تواجه كل من القطاعين إلا أن الشكوى من ضعف التعويضات وعدم عدالتها فى بعض الاحيان تمثل هاجسا للمخدمين والمستخدمين وتنظيماتهم المهنية على حد سواء وتنبع أهمية هذه الورشة من تناولها للتوجيهات والأسس الحديثة فى بناء هياكل مجزية وعادلة للتعويضات فى ظل المحددات التنظيمية و البيئية.

ـ توضيح ماهية التعويضات وأهميتها للمنظمات العربية.

ـ دراسة الأنواع المختلفة لأشكال التعويضات المالية وغير المالية.

ـ تفسير مفهوم العدالة «ytiuqF» للتعويضات المالية للموظفين والعاملين.

ـ دراسة وتوضيح أهم المحددات الخاصة بالتعويضات الفردية.

ـ توضيح أثر التنظيم (المنظمة) على هيكل التعويضات المالية.

ـ دراسة أهم العوامل السائدة فى سوق العمل والتى لها تأثير على التعويضات المالية للموظفين.

وأشار المنسق العام الدكتور عثمان الزبير أن الورشة تناولت العديد من المحاور:

ـ التعويضات «Compensations» وأنواعها المختلفة.

ـ التعويضات المالية والتعويضات غير المالية.

ـ العوامل المحددة لأنظمة المكافآت المالية والفردية.

ـ المحددات التنظيمية (الأهداف والسياسات، القدرة المالية، المستوى التنظيمى).

المحددات الخاصة بسوق العمل:

> مسح الآجور والمرتبات.

> الوظائف القياسية.

> تكاليف المعيشة.

> الظروف الاقتصادية.

> التشريعات الحكومية.

> النقابات والاتحادات.

ـ المحددات الخاصة بالوظيفة والعمل ذاته (تحليل وتوصيف الوظيفة، تقييم الوظائف).

ـ نظام التعويضات الفعال والعادل: الشروط والمستلزمات.

ـ تسعير الوظائف المختلفة.

> الأجر المبنى على الأداء.

> الأجر المبنى على المهارة.

> الأجر المنبى على الكفاءة.

الخطط الشاملة للتعويضات:

> المشاركة فى الأرباح.

>المشاركة فى الانتاجية.

تناقشه السعودية فى نوفمبر القادم

نحو أداء متميز فى القطاع الحكومى

يعقد خلال شهر نوفمبر القادم بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية المؤتمر الدولى للتنمية الإدارية «نحو أداء متميز فى القطاع الحكومى» يهدف تعزيز ثقافة التميز فى أداء القطاع الحكومى وتحسين تقديم الخدمات الحكومية.و استعراض أبرز الأساليب الحديثة فى تطوير المنظمات. واستشراف الدور المستقبلى لمؤسسات التنمية الإدارية وإسهاماتها فى تطوير الأداء. وإبراز أهمية إدارة المعرفة ودورها فى تطوير أداء القطاع الحكومى. وإبراز دور الشراكة بين القطاعين الحكومى والخاص فى تحقيق التميز فى تقديم الخدمات. واستعراض أهم التجارب العربية والعالمية الناجحة فى تحقيق التميز فى أداء القطاع الحكومى.

من خلال ستة محاور:

المحور الأول:

قياس الأداء فى القطاع الحكومى

الذى يمثل إحدى القضايا الرئيسية التى تستحوذ على اهتمام القادة والمفكرين والممارسين فى مجال الإدارة؛ وذلك لما لقياس الأداء الحكومى من دور فى تطوير الخدمات والمنتجات التى يقدمها دفع هذا الاهتمام بقياس الأداء كثيراً من الحكومات إلى إيجاد مراكز لقياس الأداء أو تبنى أساليب أخرى لتفعيل قياس أداء أجهزتها بهدف تحسين تقديم خدماتها. ولأهمية التعرف على الأساليب الحديثة فى جوانب قياس الأداء المختلفة؛ يركز هذا المحور على قياس الأداء فى القطاع الحكومى من خلال موضوعات:

- دور قياس الأداء فى تشخيص مشكلات الأداء فى المنظمات الحكومية. مداخل وأساليب قياس الأداء وتطبيقاتها فى المنظمات الحكومية. مراكز قياس الأداء ودورها فى تطوير أداء المنظمات الحكومية.

المقارنات المعيارية وتطبيقاتها فى المنظمات الحكومية ودورها فى تطوير الأداء. قياس رضاء المسفيدين ودوره

فى تطوير أداء المنظمات الحكومية. ميثاق المستفيدين وتطبيقاته فى المنظمات الحكومية.

المحور الثانى:

التوجهات والأساليب الحديثة فى تطوير أداء المنظمات

حيث سيتم مناقشة موضوعات متعددة مثل: الاتجاهات الحديثة فى إدارة وتطوير الموارد البشرية ودورها فى تطوير الأداء. التوجهات والتطبيقات الحديثة فى التخطيط والميزانية لتطوير الأداء الحكومى. الحكومة الالكترونية والحكومة التحولية ودورهما فى تطوير الأداء. الأساليب الحديثة لتطوير بيئة وقيم عمل وثقافة تنظيمية تعزّز من أداء المنظمات الحكومية. الأساليب الحديثة لتفعيل دور القيادة الإدارية لتطوير أداء المنظمات الحكومية. تحديد وتفعيل الشفافية والمساءلة فى المنظمات الحكومية لتطوير أدائها. الأساليب الحديثة فى تبنى ونشر مفهوم التميز فى تقديم الخدمات الحكومية.

المحور الثالث:

الدور المستقبلى لمؤسسات التنمية الإدارية فى تطوير الأداء

تمثل منظمات ومعاهد ومدارس التنمية الإدارية مصدراً رئيسياً من مصادر تطوير الأداء فى القطاع الحكومى. حيث يتضح دورها فى تطوير وإصلاح الأنظمة والهياكل التنظيمية والإجراءات الإدارية وتأهيل القوى العاملة وإجراء البحوث والدراسات الاستشارية وتوفير المعلومات وتوظيفها لتحسين مستوى الأداء.

ولأهمية ذلك الدور يتناول هذا المحور رؤية تلك المؤسسات ويناقش وضعها المستقبلى فى تطوير أدائها وتطوير أداء القطاع الحكومى من خلال التركيز على الموضوعات التالية:

- تحديث الأنظمة واللوائح والإجراءات الإدارية بما يتفق مع المتطلبات المستجدة لتحسين الأداء الحكومى.
- إعداد وتأهيل الموارد البشرية ومتطلبات تطوير الأداء.
- الدراسات والاستشارات الإدارية ودورها فى معالجة مشكلات الأداء الحكومى وتطويره.
- عقد مؤتمرات وفعاليات الإدارة ودورها فى تطوير الأداء الحكومى.
- إعادة تصميم مناهج وبرامج التعليم والتدريب لمواجهة المتطلبات الحديثة لتطوير الأداء.
- إعداد وتطوير القادة الإداريين فى ظل تحديات تطوير أداء الأجهزة الحكومية.

المحور الرابع:

إدارة المعرفة ودورها فى تطوير الأداء الحكومى

فى ظل التحول من الاقتصاد المعتمد على رأس المال إلى الاقتصاد المعرفى اعتمد كثير من المنظمات فى القطاعين الحكومى والخاص بشكل أكبر من السابق على توليد أو الحصول على المعرفة ذات العلاقة بنشاطاتها وتوظيفها لتطوير أدائها. ولقد أدى الإهتمام المتنامى بهذا الجانب إلى ظهور مفهوم إدارة المعرفة: ليصبح أحد المداخل الإدارية الحديثة التى يسعى كثير من المنظمات إلى تبنيها: لإدارة وتطوير وتوظيف أصول المعرفة ورأس المال الفكرى لديها لتحقيق الميزة التنافسية فى أدائها. لذا فإن هذا المحور سيتناول إدارة المعرفة من خلال الموضوعات التالية:

- استقطاب وتوليد ونشر المعرفة وتوظيفها فى المنظمات.
- أساليب وتقنيات نقل وإدارة المعرفة.
- الإبداع فى المنظمات الحكومية وتحدياته.
- إدارة المعرفة ودورها فى تطوير أداء المنظمات.
- تطوير إدارة المعرفة فى القطاع الحكومى وتحدياته.

المحور الخامس:

الشراكة بين القطاعين الحكومى والخاص ودورها فى تحقيق التميز فى تقديم الخدمات

يتناول هذا المحور موضوعات السياسات والأنظمة والإجراءات الداعمة للشراكة بين القطاعين الحكومى والخاص. الأساليب المتميزة للشراكة بين القطاعين الحكومى والخاص ودورها فى تحسين الأداء. إدارج الأجهزة الخدمية الحكومية بأسلوب تجارى. دور الخصخصة فى رفع كفاءة وفاعلية الخدمات العامة (صحة، تعلم.. إلخ). دور الشراكة فى تحقيق متطلبات التنمية المستدامة. الآثار المترتبة على مشاركة القطاع الخاص للقطاع الحكومى فى تقديم الخدمات. أثر الشراكة فى تعزيز الدور التنافسى بين المنظمات المقدمة للخدمات الحكومية. معوقات الشراكة بين القطاعين الحكومى والخاص.

المحور السادس

التجارب العربية والعالمية فى تحقيق التميز فى الأداء الحكومى.

الملتقى العلمى نحو تشجيع صناعة التجارة الالكترونية والحماية القانونية لها

نظمت الجمعية المصرية لمكافحة جرائم المعلوماتية والانترنت الملتقى العلمي الأول نحو تشجيع صناعة التجارة الالكترونية والحماية القانونية بهدف تنمية الوعى بأهمية التجارة الالكترونية والمعاملات الرقمية وحتمية الاندماج فيها ومؤشرات وإحصاءات عن استخدامات التجارة الالكترونية والمعاملات الرقمية والوصول إلى بناء الدولة الحديثة برفع كفاءة الجهاز الإداري للدولة وتحديث الإدارة الحكومية المصرية وجعل مشروع الحكومة الالكترونية واقعا ملموسا لكل المواطنين بما فى ذلك الشراء الحكومى للسلع والخدمات من خلال منظومة التجارة الالكترونية وضمان سرية وامن المعلومات.

من خلال المحاور التالية :

البنية الأساسية لنظم التجارة الالكترونية والمعاملات الرقمية ومقومات نجاحها.

التوقيع الالكتروني فى معاملات التجارة الالكترونية.

حماية أمن المعلومات فى معاملات التجارة الالكترونية.

تأثير التقنية العالية على إدارة ومحتوى أنشطة الخدمات والاستثمار.

تحديات إدارة المحتوى الرقمي فى خدمة الاستثمار والجمارك فى الحكومة الالكترونية.

الحماية القانونية للمعاملات الرقمية والتجارة الالكترونية.

حجية الإثبات فى المعاملات الرقمية والتجارة الالكترونية.

نظم الدفع الالكترونى والحماية القانونية له.

التعريف باساليب حل المنازعات فى ظل المعاملات الرقمية والتجارة الالكترونية.

ورشة عمل عن الهياكل التنظيمية

تعقد المنظمة العربية للتنمية الادارية ورشة عمل عن التنظيم الإداري هو وسيلة الإدارة العليا لتقسيم العمل بين أجزاء ومكونات المنشأة ووحداتها المختلفة، وهو فى ذات الوقت وسيلتها لتجميع جهود الأفراد مرة أخرى وتوجيهها صوب تحقيق الأهداف الفرعية ومن ثم إلى تحقيق الهدف الكلى للمنشأة.

وبما أن هذه الأهداف متحركة وليست جامدة فلابد للتنظيم الإداري أن يتسم بالمرونة والحيوية والديناميكية اللازمة للتعامل مع المستجدات والمتغيرات داخل المنظمة نفسها وفى البيئة الخارجية التى تعمل فى إطارها وتتمثل هذه المستجدات بصورة أساسية فيما شهده العقد الأخير من القرن العشرين من تطورات اقتصادية وتكنولوجية عالمية انعكست بشكل مباشر على طبيعة الأدوار الجديدة للحكومة ومؤسسات الأعمال الخاصة والمجتمع المدنى.

واشار د. رفعت الفاعورى مدير عام المنظمة إن المتغيرات المتسارعة التى يشهدها العالم اليوم فى كل مجالات الحياة تلقى بظلالها عل عالم الإدارة عموما وعلى التنظيم الادارى على وجه الخصوص. إن المفهوم المعاصر للهياكل التنظيمية لا يقف عند حد اعتباره خريطة تنظيمية توضح التبعية الإدارية والمسئولية الإشرافية أو مجرد تحديد منضبط للاختصاصات الوظيفية للوحدات الإدارية المكونه للتنظيم المعنى وإنما يمثل مع كل هذا أداة هدفها النهائى إلغاء القوى التى تعرقل أداء المنظمات وتحد من انطلاقها نحو غاياتها.

وإن المتتبع لحال الهياكل التنظيمية فى الإدارات الحكومية فى الوطن العربي يلاحظ مدى ما أصابها من ترهل سواء في الهياكل نفسها أو القوى البشرية العاملة فيها، الأمر الذي يستلزم التوقف عند تلك الهياكل ومحاولة ترشيدها وتطويرها لتناسب الأدوار الجديدة للمؤسسات الحكومية العربية وللحصول على إدارات حكومية رشيقة قادرة على الحركة والأداء المتميز والاستجابة السريعة لطلبات ورغبات المواطنين والتكامل مع مؤسسات المجتمع المدنى والقطاع الخاص فى تقديم هذه الخدمات.

وقال د. عثمان الزبيرالمنسق العام ان الورشة تهدف الى الإلمام بالتطور التاريخى والنماذج المعاصرة للهياكل التنظيمية.الوقوف على واقع وإشكاليات الهياكل التنظيمية فى الإدارة العربية وآفاق تطويرها.الإلمام بمدى استجابة الهياكل التنظيمية للظروف البيئية والتطورات التكنولوجية المعاصرة.الوقوف على بعض التجارب العملية فى بناء هياكل متطورة وفاعلة فى القطاعين العام والخاص.

لو أجازة ... تبقى

مصر



الهيئة المصرية العامة للتنشيط السياحي

Egyptian Tourist Authority



المهندس رشيد محمد رشيد وزير الصناعة والتجارة

محامى الكادحين الذى يكره الاحتكار

يحب مصر بعقله قبل قلبه.. وينظر إلى المستقبل وهو قابض بيدية على الحاضر يكره الشعارات.. ولا ينظر إلى الوراء.. ولا تعينة الألقاب أوكلمات الثناء دارس لكل خطوة يمشيها.. وجرىء فى اتخاذ القرار
حريص على مصالح الطبقة المهمشة.. واستقرار منهج الاقتصاد المصرى.

هكذا يبدو المهندس رشيد محمد رشيد وزير الصناعة والتجارة الذى لم يأت إلى الحياة وفى فمة معلقة من الذهب مثلما قيل فقد تعرض مع والده رجل الاعمال الشهير محمد رشيد أحد أغنياء محافظة الأسكندرية لظروف صعبة عندما أممت الثورة شركة الملاحة البحرية التى يملكها، ويومها بدأت رحلة التحدى والإصرار على تخطى المحنة التى لم يكن والده مقصودا بها فالظرف التى كانت تمر بها البلاد وقتها كانت شبة فاصلا بين مرحلتين من الزمن، وكانت القرارات تتخذ للمصلحة العامة دون نية للأضرار بأحد من المواطنين.

مواجهة

فى ابريل ٢٠٠٩م ألغى الوزير ٤٢٢ قرارا وزاريا صدرت فى ظل العمل بالاقتصاد الموجه وظروف سوقية وانتاجية لا تتناسب مع المتغيرات التى حدثت فى النشاط الصناعى محليا ودوليا، ولا تتفق مع توجيهات واحياجات المجتمع والمواطنين وتتعارض مع قانون ضمانات وحوافز الاستثمار وقرارات وزارية أخرى.

كان القرار صادما لكثيرين لكنه بالمقابل أفصح عن جرأة فى اتخاذ القرارت الصعبة المرتبطة بمصالح الناس فهو جاء فى اطار خطة الحكومة للإصلاح التشريعى، وتنقية القرارات الاقتصادية، والإعداد لقانون الصناعة الموحد، وهو أيضا بمثابة مرحلة ثانية من تنقية القرارات التى بدأت من قبل.

حماية

حماية المستهلك ومقاومة الاحتكار لدى وزير الصناعة والتجارة تأتى فى قمة الأولويات، وهو يرى أن المنافسة ومواجهة الممارسات الاحتكارية هى المدخل الصحيح للوصول إلى أسعار عادلة للمستهلكين فى جميع السلع، وأن الحكومة ستستمرفى تشديد الرقابة على الأسواق من خلال خطة شاملة تغطى جميع المحافظات والأسواق للتصدى بحزم لأية ممارسات احتكارية.

وقبل عامين من الأن طلب المهندس رشيد محمد رشيد، من النائب العام اتخاذ إجراءات التحقيق ضد الشركات المنتجة للأسمنت فى السوق المصرية لاتفاق هذه الشركات على رفع أسعار الأسمنت والتنسيق فيما بينها على تقييد الحصة السوقية لكل شركة بقصد التحكم فى الأسعار، وذلك بالمخالفة لحكم الفقرتين «أ»، «د» من المادة «٦» من قانون حماية المنافسة ومنع الممارسات الاحتكارية، التى تحظر الاتفاق بين الشركات المتنافسة على رفع الأسعار، كما تحظر أى اتفاق يتم بمقتضاه تقييد عمليات التسويق.

تحدى

قبلها بعام فى ٢٠٠٦م طلب الوزير من جهاز حماية المنافسة ومنع الممارسات الاحتكارية اتخاذ إجراءات التقصى

والفحص لقطاع الأسمنت فى السوق المصرية. للكشف عما إذا كانت هناك أى ممارسات أواتفاقات ضارة بالمنافسة فى هذا القطاع الحيوى وذلك فى ضوء الارتفاع غير المبرر لأسعار الأسمنت .

ورغم إن شركات الأسمنت حاولت ممارسة ضغوط على وزير التجارة لإثنائة عن القرار بحجة أن سبب ارتفاع الأسعار من وجهة نظرهم هو تكاليف النقل الا ان الوزير لم يرضخ لهم لإيمانة بأن تطبيق قانون حماية المنافسة ومنع الاحتكار يأتى فى إطار منظومة الاقتصاد الحر المتعارف عليها عالميا. حيث لا تعنى السوق الحرة عدم وجود ضوابط لحماية المنافسة الشريفة وقوانين لحماية المنتجين والمستهلكى ن من أى ممارسات ضارة.

أرقام

تنمو الصناعة المصرية حاليا بمعدل تتراوح نسبتة مابين ٧٪ إلى ٨٪ سنويا وهو معدل غير مسبوق لم يتحقق منذ فترة طويلة تتروح ما بين ٢٠ إلى ٣٠ سنة أما على صعيد الاستثمارات الصناعية فارتفعت من مبلغ ٦ إلى ١٨ مليار جنيه سنويا.

لغة الأرقام التى يهواها المهندس رشيد محمد رشيد تقول إن هناك حركة وزيادة فى الصادرات ودفعة جديدة فى الصناعة وأيضا مصانع جديدة تنشأ فى كل مكان مما أدى إلى زيادة الصادرات المصرية من السلع الهندسية وحدها بنسبة تتروح ما بين ٤٠ إلى ٥٠٪.

إيمان

يؤمن الوزير جيدا بقدرات المصريين على الفعل إذا أتيحت لهم الفرصة. كما يؤمن بان بعض الصناعات المصرية أفضل من مثيلاتها فى الخارج لايستطع المنتج المستورد منافستها بل إن تلك السلع تنافس المستورد وهو يفخر كثيرا أن إحدى البذلات التى يرتديها من نوع«فالنتينو» الإيطالية الشهيرة مصنوعة بأنامل مصرية.

احترام

هناك أشياء كثيرة جيدة يمكن أن تقال عن المهندس رشيد محمد رشيد لكنها لن تكون أفضل من كلمة كتبها شاب مصرى تعليقا على أحد الأخبار التى نشرت عن الوزير قال فيها:

«أنا اشكر هذا الرجل لأنه يمنع الاحتكار فى الأسواق . يمنع التجار الجشعة من احتكارهم لبعض السلع وقد جعل الله هذا الرجل سبب لتصدى التجار الجشعة ومنع الغلاء فى بعض السلع الأساسية ونزول أسعار الحديد والإسمنت وأنا اتوقع نزول كل الأسعار إن شاء الله فى عهد هذا الرجل المحترم الوزير رشيد محمد رشيد وزير التجارة والصناعة.



في مؤتمر

المشاركة المجتمعية وجودة التعليم

رأس الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ورئيس مجلس أمناء التعليم مؤتمر "المشاركة المجتمعية وجودة التعليم" الذى عقد خلال شهر مايو الماضى تحت رعاية الدكتور يسرى الجمل وزير التربية والتعليم واستمرت أعماله على مدار يومين ناقش خلالها العديد من أوراق العمل التى تناولت:



تابع المؤتمر: جمال سيد عبد العال

- دور مجالس الأمناء والاباء والمعلمين فى دعم العملية التربوية والتعليمية.
- مواجهة بعض الظواهر السلبية فى المجتمع المدرسى.
- آليات تحقيق جودة التعليم.
- الجمعيات الأهلية ودورها الفاعل فى العملية التعليمية.
- أهم مشكلات المدرسة المصرية ودور المشاركة المجتمعية فى مواجهتها.

وأكد الدكتور يسرى الجمل وزير التربية والتعليم فى كلمته التى ألقاها فى الجلسة الافتتاحية على أهمية دور مجالس الأمناء والآباء والمعلمين فى دعم العملية التعليمية وأن الخطة الاستراتيجية للوزارة كان أهم محاورها هو تحقيق جودة التعليم مما ينعكس على تحسين مخرجات العملية التعليمية وأن العام المقبل سيشهد الموافقة على اختيار المحافظات لمناهج الدراسة وفق ما يناسبها خاصة فى مواد الرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية وأن الوزارة تسعى لإصدار تعديل تشريعى فى هذا الصدد وأن الوزارة رصدت ٣,٥ مليار جنيه فى مشروع الموازنة الجديدة لتطبيق المرحلة الثانية من كادر المعلمين مشيراً إلى ارتفاع رواتب المدرسين بنسبة ٢٠٠٪ بعد المرحلة الثانية.

كما أكد الدكتور صفوت النحاس رئيس المؤتمر فى كلمته أمام المؤتمر على إن الدولة وضعت فى فكرها أن التعليم أحد أهم أدوارها تجاه المواطنين فرغم إتجاه العالم نحو الخصخصة إلا أن التعليم والصحة مجالات لا يمكن أن تتخلى الدولة عن تحمل أعبائها تجاههما

د. الجمل: مجالس الأمناء لها دورها الهام فى دعم العملية التعليمية

العام القادم المحافظات تختار المناهج الدراسية

فالتعليم يعد مؤشر لقياس قدرة الدول على التغيير والتنمية.

يجب النظر للتعليم على أنه قضية أمن قومي والتعامل معه باعتباره مسئولية يجب على المجتمع كله المشاركة فيها وتطويره بإطلاق القدرات الإنسانية وطاقات التلاميذ وتنمية قيم الانتماء والمواطنة من خلال تحقيق تفاعل أصيل ومستمر بين المدرسة - الأسرة - المجتمع المحلي . فالمدرسة الفعالة هي التي تتمكن من بناء مشاركة مجتمعية فعالة تحقق توجيهات أفضل للتلاميذ نحو المدرسة ، والعملية التعليمية وتحقيق أداء دراسي أفضل يحقق تحصيل أعلى وانخفاض معدل تسرب التلاميذ وتزايد دعم أولياء الأمور للمدرسة وبصورة كبيرة ارتفاع الحالة المعنوية والرضا الوظيفي بين المعلمين .

وفي إطار مبادرة واسعة النطاق لوزارة التربية والتعليم ، بدأت الدولة في تطبيق اللامركزية ليواكب التغييرات السياسية والاقتصادية والتشريعية .

و أشار د. النحاس أمام المؤتمر بالدور الفعال والمتميز لوزارة التربية والتعليم في النهوض بالعملية التعليمية حيث وضعت وزارة التربية والتعليم على نفسها التزاما ضمن استراتيجيتها بأن يكون التعليم قبل الجامعي تعليما عالي الجودة للجميع، كأحد الحقوق الأساسية للإنسان فى إطار نظام لامركزى قائم على المشاركة المجتمعية وأن يكون التعليم فى مصر نموذجاً رائداً فى المنطقة، يعمل على إعداد المواطنين لمجتمع المعرفة فى ظل عقد اجتماعى جديد قائم على الديمقراطية والعدل وعبور دائم للمستقبل «.

من خلال مدرسة فعالة تقدم تعليماً عالى الجودة لكل متعلم فى بيئة تعليمية غير نمطية ترتكز على المتعلم، وتقوم على وسائل وأساليب التعلم النشط، واستخدام تكنولوجيا الاتصال بما يمكن المتعلم من التزود بمهارات التعلم الذاتى والتفكير العلمى والتفكير الناقد والمهارات الحياتية ومعلم متميز على مستوى عال من المهنية والخبرة التى تمكنه من القيادة التربوية والتخطيط الجيد والتفكير المتأمل وتجعل منه عنصراً فعالاً فى التغيير والتطوير ومناهج ترتكز على التعلم النشط وترتبط باحتياجات الواقع المحلى، وتدعم التفكير العلمى الناقد، وحل المشكلات، والتعلم مدى الحياة، وقيم المواطنة فى مجتمع المعرفة ، وتكنولوجيا تعليم متقدمة تندمج فى العملية التعليمية ، ومشاركة مجتمعية تطلق الطاقات الفعالة للمجتمع المدنى لدعم جودة التعليم وخلق ثقافة المشاركة وبناء المجتمع الديمقراطى فى ظل التوجه القومى نحو اللامركزية ، وإدارة تربوية متميزة تعتمد على المعلوماتية والشفافية والمحاسبية والقيادة المسئولة

والواعية لرؤية التطوير في إطار اللامركزية، وتوفير فرص تعليمية متكافئة لجميع أطفال مصر، تطبيق المعايير القومية للتعليم وتطويرها بما يحقق مستوى عال من الجودة والقدرة التنافسية ، والعمل على استدامة الممارسات الناجحة وتعميمها، تطبيق مدخل إصلاح التعليم المتمركز على المدرسة ، وتقوية الشراكة مع المجتمع المدني والقطاع الخاص والمحليات ، وتشجيع الإبداع وتعظيم استخدام التكنولوجيا في دعم منظومة التعليم، وبناء نظم حافزة للتميز بناء رأى عام داعم للتطوير المستمر.

وقال د. النحاس انني أدعو كل معلم /مدير مدرسة / ومديرإدارة تعليمية / ومدير مديرية أن يقوم بتفعيل دور ومشاركة المجتمع في تحسين جودة العملية التعليمية من خلال إعطاء أدوار وفرص حقيقية لأعضاء المجتمع و مجالس أمناء الآباء والمعلمين أو قيادات المجتمع في المساهمة والمشاركة الفعلية في التعليم

فمشاركة المجتمع الفعلية مع المدرسة تجعل المدرسة مركز إشعاع للعلم والحضارة داخل المجتمع وبقدر انفتاح المدرسة علي المجتمع يكون مستوي المدرسة ، ويساعدها علي حل العديد من المشاكل والصعوبات التي تواجه المدرسة ، ويساعد أيضا علي تعبير أعضاء المجتمع عن رأيهم في مستوي التعليم في المدرسة ويعملان معا علي تحسينه وذلك من شأنه ضمان قوة محركة قادرة لدعم الهوية المصرية ودعم الولاء والانتماء واعتبارات الأمن القومي وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والتصدى للفساد والانحراف والرقابه المجتمعيه والمتابعة التى تحقق الفاعليه فى العمل الوطنى على أرض الواقع ,انها قوة محركة هائلة لو أحسن الاستفادة منها لحققت نقله نوعيه من شأنها احداث طفرة هائلة فى التعليم ، انها وسيلة فعالة لتخفيف الفجوة التمويلية التى لايمكن ان تتولاها الحكومة فقط.

لقد كان لمجلس الأمناء خلال الفترة الماضية دور في تذليل الصعاب التى تواجه المدرسة والطلاب تمثل في :-

التعاون في تسديد المصروفات المدرسية وتخفيض رسوم المجموعات ، التغلب على المشكلات والصعوبات التى تؤثر على العملية التعليمية من خلال التعاون مع الجهات المختصة حيث تم توقيع بروتوكول للتعاون مع المجلس القومي للطفولة والأمومة لرعاية النشء من أخطار التدخين والإدمان .

كما نظم مجلس أمناء الآباء والمعلمين العديد

د.النحاس: يجب النظر للتعليم على أنه قضية أمن قومي

٤١٢ مليون مساهمات رجال الأعمال والجهود الذاتية لدعم العملية التعليمية



من البرامج التدريبية وورش العمل مثل :

برامج تدريبية وورش عمل لصقل القائمين بالمجالس ، ولاتحادات طلاب معاهد الخدمة الاجتماعية على مستوى الجهورية والأخصائيين الاجتماعيين بالمدارس ونظم برامج للحد من ظاهرة ختان الاناث واطفال الشوارع والتوعية بالادخار، وتنظيم برامج للتوعية بأخطار التدخين والإدمان ووضع خطة لنشر ثقافة حقوق الانسان لدى الطالب المصري وعمل ورش عمل مع الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة وتنظيم برامج توجية وإرشاد لتحقيق المواطنه الصالحة وتخطيط برامج للأباء والأبناء لمناقشة القضايا المعاصرة ورعاية الطلاب الموهوبين والمتفوقين لتنمية روح الولاء والانتماء للوطن.

ونتيجه الجهود المبذوله من المجلس فقد تم زيادة موارد العديد من المدارس وإعداد كوادر متميزة من الأمناء وتدعيم الشراكه مع الجمعيات الأهلية والمنظمات الداعمة للمدارس .

ولم يتوقف دور المجلس عند ذلك بل أصبح همزة وصل بين المدرسة والطلاب وبين المدارس والإدارة ، تفعيل المجموعات المدرسية داخل المدرسة ، حل مشكلة نقص الموارد المالية عن طريق الاتصال برجال الأعمال والمستثمرين .

ويناقش مجلس أمناء الإدارة مشاكل كل مدرسة على حده فى الاجتماع الدورى كما يقوم بعقد اجتماعات طارئه لحل أى مشكلة في حينها ، رعاية الفئات الخاصة (معوقين - وفائقين - وموهوبين) ، معالجة مشكلة تسرب التلاميذ أثناء الدراسة ، التعاون مع إدارة المدرسة في وضع خطة تنفيذية لصيانة المباني والمرافق الخاصة بالمدرسة ، التعاون بين المجلس والمجالس الأخرى الموجودة بالمدارس وتحقيق التكامل والتنسيق بينهم لتحقيق الجودة في التعليم ومتابعة العملية التعليمية.

وعمل مجلس الأمناءعلى الاستفادة من الإمكانيات المادية والبشرية في النهوض بالعملية التعليمية من خلال عقد ندوات وإلقاء المحاضرات لذوى الخبرة في العملية التعليمية والاستفادة منهم من خلال دعوتهم عن طريق المجلس بصفة رسمية ، تنسيق جهود الجمعيات الأهلية والمؤسسات البيئية ولجان الزكاة ورجال الأعمال لأفادة أكبر عدد ممكن من الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة وغير القادرين والأيتام وأبناء الشهداء من المساهمات المادية والعينية التى تقدمها هذه المؤسسات.

والاستفادة من مشاتل جمعيات تنمية المجتمع المحلى ومشاغل أمهات الأيتام في توفير ما يلزم للمدرسة والطلاب وتنظيم برامج تطوعيه لرعاية الطلاب المتأخرين دراسيا والاستفادة من الورش والمعامل المختلفة في تعليم أبناء المجتمع بعض المهارات.

والاستفادة من أولياء الأمور كل حسب عمله وخبرته في مساعدة المدارس مثل الكهرباء- السباكة- النقاشة - النظافة..الخ التعاون مع مراكز الشباب والرياضة ورئاسة الحى والمجالس المحلية.

وهنا انتهز هذه الفرصة لأتوجه بعميق الشكر والتقدير لرجال الأعمال في كل المحافظات على مساهمتهم الفعالة في دعم العملية

التعليمية بالجهود الذاتية فقد تعدت الجهود الأهلية نحو ٢١٤ مليون جنيه استخدمت فى بناء مدارس وإدارات تعليمية ومعامل حاسبات وصيانة مدارس .

وكانت أولى المحافظات في التبرع المنوفية حيث وصلت قيمة التبرعات نحو ٦٨ مليون جنيه تبرع المرحوم الحاج محمد كليلة بأراضي ومباني وتجهيزات بنحو ٠٨ مليون جنيه والحاج صلاح خطاب ب ٥,٣ مليون جنيه بفدان ارض وسيارة مجهزة للصيانة ثم محافظة الجيزة مايزيد على ٥٧ مليون جنيه منهم ٥٥ مليون جنيه من جمعية الأمومة والطفولة لبناء ٧٤ مدرسة ومؤسسة ابو العنين بنحو ٥٧,٢ مليون لتحديث المدارس وصيانتها ومحافظة السويس نحو ٣٦ مليون جنيه منها ٢١ مليون جنيه من الشركة العربية للأسمنت و٥,٤ مليون جنيه من الاستاذ ناصف ساويرس و الدقهلية أكثر من ٢٥ مليون جنيه والشرقية ٧٢ مليون جنيه وسوهاج نحو ٠٢ مليون جنيه تبرع الأستاذ أنس ساويرس بمبلغ ٧,٥ مليون جنيه ومحافظة البحيرة ٨١ مليون جنيه وقنا ٦١ مليون جنيه وكفر الشيخ ٢١ مليون جنيه وبورسعيد ٨ مليون جنيه واختلفت التبرعات في باقي المحافظات وهذا يؤكد ان العمل المجتمع يلقى القبول الكامل من كافة فئات المجتمع وان رجال الأعمال يتحملون مسئوليتهم الاجتماعية تجاه العملية التعليمية واكرر شكري وتقديرهم لهم في كل المحافظات

وانطلاقا من أهمية الدور المحوري الذي يشارك به مجلس الأمناء فى دعم العملية التعليمية التى تمثل أمل الغد وحلم المستقبل .

ما دعانا الى وضع استراتيجية لاستكمال الدور الذي قام به مجالس الأمناء خلال الفترة الماضية وتتمثل في :

التوعية بأهمية دور مجلس الأمناء فى دعم العملية التعليمية والتربوية وذلك عن طريق وسائل الاعلام المختلفة (المقروءة والمسموعة والمرئية - الاذاعة المدرسية) وعقد ندوات ولقاءات بين مديرى المدارس والمعلمين ورواد الفصول وأولياء الامور للتوعية بدور وأهداف مجلس الامناء .

استكمال تدريب أعضاء مجالس الأمناء وكذا تضمين برامج تدريب المديرين والنظار ووكلاء المدارس والمعلمين مادة علميه عن دور مجلس الأمناء وتشكيلة واهميته .

ابراز دور ادارات التربية الاجتماعية فى تدريب الاخصائيين الاجتماعيين على اساليب العمل فى مجالس الأمناء .

قيام نقابة المهن التعليمية بتنظيم وعقد المؤتمرات والندوات ودعوة المسئولين بالوزارة ومديريات التربية والتعليم والقيادات التربوية واعضاء مجالس الامناء لمناقشة المشكلات التربوية والتعليمية والخروج بتوصيات اجرائية يمكن للوزارة الاستفادة منها فى دعم منظومة التعليم فى مصر .

تبادل الزيارات بين مجالس الامناء التابعة للادارة التعليمية ومع المجالس الاخرى على مستوى كافة المحافظات.

دعوة مديري المدارس لحضوراجتماعات المجالس الشعبية للتعرف على احتياجات المدارس والمساهمة فى سد الاحتياجات .

التوسع فى تعميم فكرة المدرسة المنتجة وربط المدرسة بالبيئة المحيطة .

تسهيل اجراءات قبول الهبات والمنح والتبرعات حتى يمكن فتح المجال أمام مساهمات المؤسسات الانتاجية والخدمية خاصة الصناعية والزراعة والتجارية بشكل يضمن موارد ثابتة لتمويل التعليم ويضمن ربط التعليم بمواقع الانتاج والتنمية ..

تكريم أعضاء مجالس الامناء المثاليين وكذا اختيار مجلس أمناء مثالى على مستوى كل محافظة والاحتفال بهم وابراز دورهم الريادى وما قدموه لدعم العملية التعليمية .

متابعة مجلس الامناء لأداء المدرسة والانشطة التربوية لتحقيق الجودة الشاملة للعملية التعليمية.

تعديل مدة عضوية المجلس الى أربع سنوات بدلا من سنتين.

اشتراك مجلس الامناء فى تحمل مسئولية اختيار المدير الجديد للمدرسة وتقييم ادائه . وتقرير صرف الميزانية بالمدرسة والرقابة على الموارد الذاتية.

ضرورة أن يكون تخطيط المناهج التعليمية وتحديثها مسئولية مشتركة وعملا متكاملا بين الاخصائيين فى العلوم التربوية والبحث العلمى وممثلى مجالس الامناء .

وعقب الجلسة الإفتتاحية بدأت أعمال المؤتمر بجلسة رأسها د. صديق عفيفى رئيس مجلس أمناء جامعة النهضة ومجموعة هيئته وشارك فيها د. صفوت النحاس ود. اقبال السمالوطى ود. رسمى عبدالملك زستاذ التخطيط التربوى بالمركز القومى للبحوث التربوية.. وقال د. صديق عفيفى:

ثم تحدث د. اقبال السمالوطى عميد المعهد العالى للخدمة الاجتماعية بالقاهرة عن قدرة مساهمة الجمعيات فى بلورة رؤية وتصورات جديدة للأولويات ونماذج مستحدثة لأساليب العمل الإجتماعى وتوفير فرص تعليمية بديلة ونماذج مبتكرة لمن أصبحوا خارج النظام التعليمى وكذلك آليات التنفيذ التى تعتمد على استثمار قدرات وتنظيمات المجتمع لصالح العمل الاجتماعى وبالتالى تستطيع الجمعيات الأهلية أن تصبح كيانا أساسيا فى قاعدة البنية المؤسسة للمجتمع تساهم فى رفع كفاءة العملية التعليمية بمنظوماتها (بنية أساسية - تدريب مدرسين - استخدام أساليب تعليم غير تقليدية - تفعيل الأنشطة المدرسية).

إذا بلورت تصورات للعمل الاجتماعى ووضعت خطط للعمل ومعايير جادة وعلمية لتقويمه وبالتالى يتحقق المفهوم الشامل للمشاركة الشعبية التى تعتبر الأساس والفلسفة لنشأة الجمعيات الأهلية.

وأن هناك أسس استراتيجية لتفعيل دور الجمعيات فى مجال جودة التعليم.

(١) التشبيك ويعنى القدرة على تشكيل وإدارة واستمرار شبكات نوعية/ جغرافية/ قطاعية لتحقيق أعلى مردود متاح لأهداف الجمعيات



وهـى عمليـة تتطلـب التضامن والتنسـيق والاستمرارية والتعاون وبذل الجهود.

(٢) التحول فى المفاهيم والاتجاهات من المدخل التقليـدى العلاجـى إلـى المفهـوم الشـامل التنموى التقييم المتصل بالمشـاركة الفعلية فى اتخاذ القـرار ومتابعته وتقييمه عن طريق التمثيـل فـى مجالـس الأمنـاء علـى كافـة المستويات.

(٣) نشر وتعميم الدور الرقابى والمتابعة لمجالس الأمناء والمعلمين لتفعيـل دوره وتحميس الآباء للمشـاركة فيه باعتبـاره القنـاة الطبيعية لطرح المشكلات واتخاذ قرارات فاصلة بالإضافة لتحقيق المشـاركة الفعالة بين الأسرة والإدارة التعليمية فى مواجهة تلك المشكلات.

ثـم تحدثت عن تجربة جمعيـة حـواء فى تحقيق جودة التعليم والمشاريع التى تنفذها مثل:

(١) مشـروع نحـو شـخصية متكاملـة لطفـل المرحلـة الابتدائيـة والإعداديـة وينفـذ فـى مـدارس محافظـة الجيزة بالتعـاون مـع هيئـة إنقـاذ الطفولة.

(٢) مشـروع إنجاز لتهيئة الفرص الاقتصاديـة للشـباب المصـرى والذى ينفذ فى المدارس الإعدادية بمحافظة الجيزة والقاهرة بالتعاون مع هيئة إنقاذ الطفولة.

(٣) مشروع الجامعة الحية والتميز الإيجابـى لتعميم خبرة الجمعية فى مجال التعليم على جمعيات أخـرى بمحافظة الجيـزة بالتعـاون مع هيئة إنقاذ الطفولة.

(٤) مشـروع رفـع كفـاءة وتطويـر العمليـة التعليميـة من خلال سـبع مـدارس ابتدائية بمحافظـة الجيـزة مـع الصنـدوق المصـرى السويسرى.

(٥) المشـروع الريادى لرصد ومواجهة التسـرب بالتعاون مع اليونيسيف والهيئة القومية لمحو الأمية وتعليم الكبار.

(٦) مشـروع محـو الأميـة كمدخـل للتنمية الشـاملة والذى ينفذ بالتعاون مع هيئة محو الأميـة وتعليم الكبار والصنـدوق الاجتماعى بالجيزة وقنا.

(٧) مشـروع شـركاء الإعـلام والتعليم المدنى بالتعاون مع منظمـة انترنيوز وبرنامج المعونة الأمريكية.

وتسعى هذه المشروعات إلى إشراك المجتمعات المحلية من منظمـات حكومية وغير حكومية فـى دعم جهود المدرسـة الابتدائية فى تطوير التعليم وذلك من خلال ما تتمتع به المنظمات من موارد وخبرات وكفـاءات.

وأشار د. رسـمى عبدالملك أسـتاذ التخطيط التربوى بالمركز القومى

د.رسمى عبد الملك مركز بحوث التربوية

هل هناك تمكين لمجالس الامناء لممارسة دورها؟ وعندمـا تكون القيادة مؤمنة بالتغيير سـوف يحـدث وبسـرعة ويجب عقـد اجتماع لمجالس الأباء قبل بداية العام الدراسـى لعرض وجهة نظرهم وآرائهم والمطلوب لغة مشـتركة بين البيـت والمدرسـة وان مجالس الآبـاء لها دوره فى التربية الوالدية واعـادة تربية الوالدين وان عدم تحقيق ذلك ينتج عنه مظاهر مثل العنف والادمـان ومن هنا نتسـاءل كيـف نعمل على مناخ تربوى داخل المدارس وان هناك ٣٨ جمعية لمكافحة الادمان والتدخين أين التنسـيق وكل يعمل فى جزيرة منفصلة.-

وفـى اليـوم الثانى لأعمـال المؤتمر تم تقسـيم المشـاركين إلـى ٤ ورش عمل ناقشـت العديد من الأبحاث المقدمة فى ورقة عمل عن خريطة الموارد المجتمعية كمدخل لاسـتثمار المشاركة الشعبية فى مجالس الأمناء والآباء والمعلمين..

أشـار د. خالـد عبدالفتاح أسـتاذ التخطيط الاحتياطى المسـاعد بالمعهد العالى للخدمة الاجتماعيـة أن هنـاك ثـلاث خطـوات لإعداد خريطة الموارد المجتمعية:

الخطوة الأولى: دخول المجتمع:

- يهيـىء المتخصص نفسـه من خـلال جمع معلومات من المجتمع، عاداته وتقاليده...الخ.

- التحضير بشـكل جيد لما سـيقوله، وأهم مداخله للإقناع للفكرة التى يحملها.

- استثمار القيادات وتقديم الفكرة أولا لهم.

الخطوة الثانية: التنفيذ:

أثناء التنفيذ يجب أن يراعي:-

- أن يكون حديثه صادق، غير مبالغ فى الحديث، الصياغة سهلة، استخدام أدلة منطقية.

- يجـب أن يعمـل علـى كسـب ثقـة الناس بالتواضع، الإلمام بثقافاتهـم، احترام عاداتهم وتقاليدهم.

- تجنـب التحـدث فـى الموضوعات الحساسـة والخلافية.

- التأكـد من صحـة المعلومات وذلك من خلال الحصول عليها من عدة مصادر مختلفة.

الخطوة الثالثة.. مناقشة الوضع:-

١ - جوانب الوضع الراهن.

٢ - المشكلات والأولويات.

٣ - التحدث عن ماهو المطلوب لحل المشكلات.

٤ - مناقشة الفوائد.

٥ - مناقشة الصعاب.

٦ - تحديـد التجهيـزات لتحقيق الغرض.

أخيـراً يجـب أن تتوافر لديه المواصفات التالية:

١ - مهـارة التواصل مع الأفراد والجماعات والمؤسسات.

٢ - يحب العمل التطوعى.

٣ - يكـون محـل ثقة ويحظى باحترام الآخرين.

٤ - يملـك الاسـتعداد الكامل للتعـرف علـى مشـاكل المجتمعـات والفقـراء ولديـه التزام قوى بالعمل معهم.

٥ - معرفـة ثقافـة ولهجـة الأفراد فى المجتمعات التى يعمل معها.

٦ - يمتلـك المعـارف والمهـارات التنظيمية اللازمة.

د.اقبال: ضرورة نشر وتعميم الدور الرقابى والمتابعة لمجالس الأمناء



وفى ورقة عمل المشـاركة المجتمعية فى تطوير العمليـة التعليميـة قدم د. صـلاح عبدالجابر عيسـى رئيس مجلـس الآباء والمعلمـين بإدارة الباجـور وكيل كليـة الآداب جامعـة المنوفية وصفة علاجيـة للـدروس الخصوصية تنطوى الوصفة العلاجية على مجموعة من الإجراءات المترابطة والمتشـابكة التأثير، ولذا فإن نجاحها فى علاج المشـكلة مرهون بتطبيقها جميعاً دفعة واحدة، وليس على مراحل، مرهون كذلك باسـتمرار تطبيقها فهو ليس علاجاً وقتياً إلا إذا كشـف التطبيـق عن الحاجة إلـى إجراءات علاجية وقتيـة ونورد إجراءات وكيفيات العلاج فيما يلى:



يوجد ٣٨ جمعية لمكافحة الادمان والتدخين تعمل بدون تنسيق

١ - حظر اعطاء الدروس الخصوصية فى القوانين واللوائح المنظمة للتعليم قبل الجامعى، ومد الحظر بقانون تنظيم الجامعات ليشمل الهيئة المعاونة (المعيدين والمدرسين المساعدين)، وتجريم من يشارك فيها بالتدريس والتلقى والتمويل (المدرس - الطالب - ولى الأمر)، وعقاب من يثبت عليه هذا الفعل المحظور بالعزل من الوظيفة إسوة بما هو وارد فى قانون تنظيم الجامعات وبما هو مطبق فى الدول العربية المجاورة التى تنهى تعاقد أو إعادة من يثبت عليه إعطاء دروس خصوصية، مع جزاءات مالية أخرى.

٢ - إصلاح الأوضاع المالية للعاملين بالتعليم لضمان حياة إنسانية كريمة وإدخال المدرسين بكل مراحل ومستويات التعليم ضمن الكادرات الخاصة، وتقرير بدلات مهنية مناسبة قد يكون من بينها مثلا تقاضى زيادة بنسبة ٢٠٠٪ من أساس المرتب نظرا لما يكلف به من أعباء مع إعادة النظر فى نصاب التدريس، وربط وجود المدرس فى المدرسة بأداء التكليفات والمهام المحددة لائحياً وتنفيذياً.

٣ - إعداد معلم كفء تربوياً وعلمياً بأن يكون مؤهلاً جامعيا، وحاصلاً على دبلوم عالى مهنى يناسب التعليم الذى يؤديه، وأن يواصل التدريب على مستحدثات العلم وأساليب التربية، وأن يخضع لتقويم دورى مستمر يقيس كفاءة الأداء،ويقرر الاستغناء عن غير المستجيبين لتحسين الكفاءة.. ويشير علماء المناهج التوبرية إلى أن جميع العمليات المتعلقة بالمناهج تعتمد على المعلم بمعناه المهنى الصحيح، وهذا لايتيسر إلا إذا كان المعلم نامياً ومتجدداً ومطلعاً على كل جديد فى ميدانه (اللقانى، ١٩٨١، ٢٧٢).

٤ - رفع مصروفات التعليم بالمدارس الحكومية إلى ما يعادل ٥٠٪ من متوسط ما ينفق حاليا من أولياء الأمور للدروس الخصوصية فى كل مرحلة، وهذا لايناقض مجانية التعليم، بل يصحح واقعها المتردى حالياً، واستخدام حصيلة المصروفات فى تمويل سياسة الإصلاح التعليمى الشامل للمدارس.

٥ - ربط الالتحاق والاستمرار بالتعليم الحكومى بسداد المصروفات التى تدفع جملة أو على أقساط ميسرة، ولايتم الاعفاء من المصروفات، بل تساهم فى سدادها آلية صناديق التكافل الاجتماعى الممولة من جهات البر الأهلية والحكومية.

٦ زيادة ما يخصص للتعليم فى الموازنة العامة للدولة، وتدبير موارد تمويل ذاتى جديد بتفعيل شعار المدرسة المنتجة، وتيسير استثمار ما يصلح من مرافق المدرسة فى الخدمة الجماهيرية مدفوعة الأجر، مثل الملاعب والمطابع والمكتبات..إلخ.

والمسارح وقاعات الاجتماع وصالات التدريب وورش الصيانة.

٧ - تشجيع التوسع فى التعليم الخاص فى شكل مدارس - وبالتبعية معاهد وجامعات - بإشراف سيادى قومى ورسمى يضمن تحقق الأهداف من خلال مناهج معتمدة وهيئات تدريسية متخصصة ذات كفاءة عالية مع مراقبة المغالاة فى الرسوم مقابل إضافات بالمنهج غير مبررة تربوياً والمفترض أن يجذب هذا التشجيع المستثمرين المتخصصين فى التعليم لإنشاء المدارس بدل المطالبة بالمراكز التعليمية إحدى أشكال الدروس الخصوصية.

٨ - الرعاية الفائقة للفئات الخاصة جميعًا واعتبار رعاية الموهوبين والفائقين مسئولية قومية تتعهدها الدولة بالتنسيق مع أسر الفئات الخاصة، وقد تخصص لتلك الفئات مدارس محددة أو فصولا داخل المدارس أو برامج إضافية لما يتلقونه فى الفصول العادية، وفقاً للأحوال المتيسرة.

٩ - إعادة النظر فى النظم الإدارية المدرسية، بمراعاة شروط الكفاءة ومتابعة التقويم وعدم السماح بشغل ومواقع إدارة المدارس إلا لمن يمتلك سمات ومقومات المدير الكفء، وإبعاد ما يثبت عجزه فى ممارسته، وتمكين المدير من اتخاذ القرار التنفيذى تسيير العمل وفقا للوائح، وتطبيق عادل لسياسة الثواب والعقاب، على أن يمر البت..

ثم عرض د.الشوادى منصور الأستاذ بجامعة المنوفية لورقة عمل عن المشكلات النفسية للتلاميذ فى مصر ودور المؤسسة التعليمية فى الوقاية من الادمان حدد منها دور المؤسسة التعليمية ودور الآباء ودور المجتمعات ودور التلاميذ من خلال وضع خطة يكون هدفها هو جعل المؤسسات التعليمية خالية من ظاهرة تعاطى المخدرات ويشمل ذلك الالتزام من قبل كل فرد كلاً فيما يخصه.

أولا: : دور الآباء :

١- يشمل دور الآباء تعليم معايير الصح والخطأ مع عملية توضحى تلك المعايير عن طريق استخدام أمثال شخصية «أهمية دور القدوة وأن يكون الآباء خير قدوة لأبنائهم».

٢- مساعدة الأبناء فى المقاومة والتصدى للضغوط التى يمليها عليهم أصدقاؤهم «أصدقاء السوء» لتعاطى المخدرا ويتم ذلك من خلال ملاحظة أنشطتهم ومعرفة من أصدقاؤهم والحديث معهم عن اهتماماتهم وطرق حل مشاكلهم.

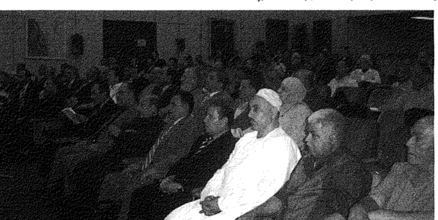
٣- معرفة كل شىء عن المخدرات وعلامات الادمان.

ثانيا: دور ا لمؤسسات التعليمية:

٤- تحديد درجة ومدى تعاطى المخدرات وإلى أى مدى هو؟ مع ايجاد وسائل المراقبة واستخدامها بشكل منتظم.

٥- وضع قوانين واضحة ومحددة تتعلق بمسألة تعاطى المخدرات على أن تتضمن تلك القوانين على تدابير قوية لحل الأزمة.

٦- وضع سياسات حازمة ضد التعاطى وتتسم تلك السياسات بالعدالة والانتظام مع تنفيذ وتطبيق إجراءات أمنية للقضاء على تعاطى المخدرات داخل أسوار المؤسسة التعليمية.



٧- تنفيذ منهج شامل متكامل للوقاية من ادمان المخدرات من بداية مرحلة رياض الأطفال حتى نهاية الدراسة الثانوية هدفها التعريف بأن الادمان وتعاطى المخدرات يعتبر شيئا خطأ وضاراً للغاية مع القيام بدعم ومساندة برامج الوقاية ضد المخدرات.

٨- الوصول للمجتمع للمساعدة فى تحقيق السياسة المضادة للتعاطى داخل المؤسسات التعليمية مع وضع برنامج عمل ذلك مع أهمية تطوير وتنمية العمل الجماعى والتى من خلاله تقوم كل من المؤسسة التعليمية والجمعيات الأهلية التطوعية ومجالس الآباء ورجال القانون والمنظمات العلاجية بالعمل معا لتقديم المصادر اللازمة للقضاء على تلك الظاهرة.

دور التلاميذ داخل المؤسسة :

١- على التلاميذ معرفة الآثار الناجمة عن تعاطى المخدرات. أسباب كون المخدرات مواد ضارة وايجاد السبل لمقاومتها.

٢- استغلال الخطر الناجم عن أزمة التعاطى كمثل للاستفادة منه فى مساعدة الطلبة الآخرين فى اجتناب ادمان هذه الأنواع من المخدرات مع تشجيع التلاميذ الآخرين لمقاومة الوقوع فى براثن الادمان. اقناع المتعاطين للمخدرات بضرورة الجد فى طلب المعونة والابلاغ عن المدمنين الذين يبيعون المخدرات للطلبة وذلك للمسئولين عن المؤسسة التعليمية أو لأولياء الأمور.

دور المجتمعات :

١- مساعدة المؤسسات التعليمية فى محاربتها للمخدرات عن طريق إمدادها بالخبرات والتمويل من قبل المجموعات والمؤسسات فى المجتمع.

٢- مشاركة جميع أجهزة القانون المحلية فى كافة أشكال المقاومة ومنع التعاطى ويجب أن يتعاون البوليس والمحاكم مع المؤسسات التعليمية بصورة جدية وقوية.

برامج موحدة للتعليم عن المخدرات فى المقررات الدراسية

ان تقديم التعليم عن المخدرات كجزء من المقرر الدراسى العادى. أمر أكثر فعالية. بدلاً من فصلها والتركيز عليها بصورة لا مبرر لها. وهكذا فإن التعليم عن المخدرات يجب أن يكون مستمراً.

ويتم ذلك عن طريق :

- ادماج التعليم عن المخدرات فى المقرر الدراسى العادى فعلى سبيل المثال:
- يعلم علم الأحياء آثار المخدرات على فسيولوجيا الإنسان.
- وتبحث دروس التربية الوطنية القوانين الخاصة بالرقابة على المخدرات.
- تغطى مقررات الكيمياء الخصائص الكيميائية للمواد ذات التأثير النفسى.
- تتضمن الدراسات الاجتماعية دراسة تفشى استعمال المخدرات وعلاقتها المحتملة بالجريمة والفقر والتنمية.

للتربية الوالدية دور هام فى مواجهة الظواهر السلبية بالمدارس

فتح الاستقلالية الذاتية للمدارس فى تيسير شئونها

دور مجالس الأمناء للآباء والمعلمين :

من أهم الدلائل التى تؤكد حسن سير العملية التعليمية مستوى المشاركة المجتمعية فى تعليم الأبناء وتنشئتهم فهى لاتتولى فقط مهمة المشاركة فى إدارة المؤسسات التعليمية فهى ملزمة أيضا بتمويل بعض صور وأنشطة تدريس الأبناء فى نطاق المناطق الإدارية التابعة لها وفى الولايات المتحدة يوجد فى كل مقاطعة مجلس لإدارة المدارس يتألف من أولياء الأمور المقيمين فى تلك المقاطعة. ويناط به مهمة وضع السياسة التعليمية واختيار المناهج التى تدرس فى مدارس المقاطعة كما يشارك أولياء الأمور فى سنغافورة وكوريا الجنوبية بشكل فعال فى مختلف جوانب العملية التعليمية لأبنائهم وتتميز العلاقة بين أولياء الأمور والمدارس بأنها قوية جداً.

ورغم أن أولياء الأمور الأصغر سناً والأعلى تعليميا فى مصر يبدون اهتماماً متزايداً بالعملية التعليمية التى ينتظم فيها ابناؤهم فان أولياء أمور الأبناء الأكبر سنا والذين يشكلون نحو ٧٥٪ من طلاب المدارس لا يبدون اهتماما كاملا أو ايجابيا بهذا الجانب ولذا فان ثمة حاجة ملحة لتعزيز مشاركة المجتمع وأولياء الأمور فى المنظومة التعليمية داخل الدولة وتجاوز بعض الاشكاليات التى تعوق التعاون بين الطرفين حيث تشير عدة تقارير إلى أن بعض أولياء الأمور يتدخلون بشكل سلبى فى بعض الأحيان للتأثير على القواعد واللوائح المعمول بها فى المؤسسات التعليمية لكى تتناسب مع أبنائهم كما ان المعلمين يشعرون عادة بالإساءة جراء التدخل غير المناسب من الآباء عندما يتعلق الأمر بالانضباط المدرسى والمسائل المتصلة بتعليم الأبناء ومستوى تحصيلهم العلمى فيما يرى.

ومن خلال المناقشات التى دارت فى المؤتمر والبحوث التى قدمت وضح أهمية التأكيد على التحرر من القيود التى تعوق سلطة الإدارة وحريتها فى الاستجابة السريعة والمباشرة لتوفير متطلبات العملية التعليمية.

- زيادة الحصائل والموارد للمؤسسة التعليمية وحرية استخدامها.
- أهمية أن يرتكز تطوير التعليم على المدرسة طبقاً للخطة الاستراتيجية للوزارة وإعطاء المزيد من الدعم والصلاحيات للمدرسة. وأن تصبح المدرسة وحدة مستقلة بذاتها تملك قرارها فى ضوء السياسة العامة للدولة.
- جعل المؤسسة التعليمية مركز إشعاع

ثقافى وحضارى وفكرى واجتماعى.. فى البيئة، وأن تكون عنصر جذب للطلاب والعاملين بها طوال العام الدراسى.

- مزيد من التفاعل والمشاركة بين المدرسة وجميع عناصر المشاركة المجتمعية (مجالس أمناء ــ آباء ــ معلمين ــ منظمات غير حكومية ــ مؤسسات حكومية جامعات ــ مؤسسات دولية...).

التوصيات العامة للمؤتمر السنوى الأول عن المشاركة المجتمعية

فى الفترة من ١٣ـ١٤/٥/٢٠٠٩

١ــ ضرورة سرعة إعداد لائحة مالية لمجالس الأمناء تعتمد من السلطة المختصة حيث إن الأموال التى تحصل من الطلاب أو التبرعات صناديق خاصة يجب أن تخضع اللائحة الخاصة بها ولا تخضع للنظم واللوائح الحكومية.

لذا نوصى بتشكيل لجنة بمعرفة الإدارة العامة للتربية الاجتماعية بالوزارة بمثل فيها الشئون المالية والإدارية والشئون القانونية وممثلين من المجلس الأعلى للأمناء لسرعة إعداد اللائحة واعتمادها على أن تشتمل اللائحة ما يلى:ــ

- إعطاء مجلس الأمناء سلطة رئيس المصلحة فى قانون المناقصات والمزايدات فيما يختص بأمواله خاصة الشراء بالأمر المباشر لسرعة الإنجاز.

- إعطاء مجالس الأمناء بمختلف مستوياتها حق التحويل من بند إلى آخر وحرية الصرف من أموال المجلس لتحقيق خططه ومشروعاته لصالح العملية التعليمية.

- يجب أن يكون الربط المالى فى مختلف المستويات فى حدود المبالغ الفعلية المحصلة وليست تقديراً جزافياً أو تقديراً يقل عن أمواله الموضوعة لحساب المجالس.

٢ــ حيث إن مدارس التربية الخاصة لها كثير من الاحتياجات الضرورية ولا يوجد اعتمادات كافية لها ويوجد فائض كبير فى بند التربية الخاصة لذا نوصى بتعديل القرار (٤١٨) بحيث ينص على أن لمجلس الأمناء الحق فى الصرف على الاحتياجات الضرورية لمدارس التربية الخاصة لصالح العملية التعليمية من بند التربية الخاصة ولا يقتصر الصرف من البند على الأنشطة فقط خاصة الصرف من الوفورات السابقة.

٣ــ إعادة النظر فى لائحة مشروع رأس المال بالمدارس الفنية بهدف زيادة فاعليتها لتدريب الطلاب ورفع كفاءتهم المهنية وزيادة الإنتاج وإعطاء نسبة من العائد للطلاب يعمل على انتظامهم أيضاً فى الدراسة ونسبة



انشاء مجلس للأمناء بكل مدرسة خاصة المشاركة فى برنامج الجودة المدرسية

للمعلمين لتحفيزهم. ونوصى بالآتى:

- تمثيل مجالس الأمناء فى اللجنة المشرفة على المشروع فى جميع المستويات.

- إلغاء الضريبة لتحقيق تكلفة المنتج لزيادة الإقبال عليه.

- عدم تحصيل ضريبة مبيعات حيث إن المشروع يهدف تدريب الطلاب لعدم كفاية الميزانية المخصصة لشراء الخامات بالمدارس الفنية ولا تهدف لتحقيق الربح.

٤ــ زيادة النسبة المخصصة للمدرسة من الرسوم المحصلة من الطلاب لتعود الفائدة على الطلاب أنفسهم بحيث لا تقل عن (٨٥٪) أسوة ببنود الأنشطة حيث إن هناك كثير من البنود نسبة المدرسة لا تكفى أو ليس لها نسبة أصلاً مثل بند (التطوير التكنولوجى والصيانة ــ والنشاط الثقافى..)

٥ــ أهمية توجيه رسالة للسادة المحافظين لدعم دور مجالس الأمناء ومساعدتهم فى تحقيق أهداف المجلس.

٦ــ أهمية زيادة التوعية عن طريق جميع أجهزة الإعلام عن دور مجالس الأمناء وأهدافها ومساهماتها فى النهوض بالتعليم.

٧ــ سرعة إصدار لائحة خاصة بالصرف على الأنشطة التربوية المختلفة (ثقافية ــ فنية ــ اجتماعية ــ رياضية ــ علمية...) حيث المطبق حالياً قراراً لوزير الشباب لا يتناسب مع الواقع الحالى.

٨ــ ضرورة التنسيق مع هيئة الأبنية التعليمية خاصة مع جهود مجالس الأمناء فى الجهود الذاتية لدعم أبنية المدارس وصيانتها.

٩ــ اعتبار المهمة المكلف بها أعضاء مجالس الأمناء (الإجتماعات الرسمية ــ التدريبات) عمل رسمى بدون بدل سفر من جهة عمله.

١٠ــ قيام مجالس الأمناء بتحفز المجتمع المدنى ومنظماته على تشجيع الجهود الذاتية والتطوعية والمشاركة المجتمعية.

١١ــ ممارسة كافة الأنشطة التربوية داخل المدرسة سواء كانت اجتماعية فنية أو رياضية أو ثقافية واستغلال إمكانات المدرسة لخدمة البيئة.

١٢ــ التأكيد على أن للتربية الوالدية دور فى مواجهة الظواهر السلبية بالمدارس (التسرب ــ العنف) وتنظيم ندوات تثقيفية حول الآليات التى تضع المعلمون والآباء أمام مسئولياتهم تجاه الأبناء.

١٣ــ تنظيم مؤتمرات إقلمية وورش عمل لنشر ثقافة وأهداف وأدوار واختصاصات مجالس الأمناء.

١٤ــ إعداد موقع على شبكة الإنترنت للمجلس الأعلى للأمناء يختص بكل ما يخص المجلس من نشرات ومطبوعات وقرارات وأنشطة ومنجزات مجالس الأمناء بكل المستويات بهدف إعلام المجتمع المحلى بدور هذه المجالس.

١٥ــ التوجه نحو تحقيق المزيد من اللامركزية وفتح الاستقلالية الذاتية للمدارس فى تيسير شئونها حسب حاجاتها وإمكاناتها البشرية والمادية.

١٦ــ استنهاض مشاركة كافة الأطراف فى المجتمع المصرى خاصة الجمعيات الأهلية لما لها من قدرات فى دعم ومساندة المدرسة لتحسين أدائها.

١٧ــ خلق حوار مجتمعى حول القضايا والتحديات التى تواجه نظام التعليم خاصة موضوع الدروس الخصوصية.

وبشأن التعديلات المقترحة للقرار الوزارى (٣٣٤)

يوصى المؤتمر بـ:

- ينشأ بكل مدرسة خاصة وقومية مجلساً للأمناء والآباء والمعلمين يعمل طبقاً للمادة (٤) من هذا القرار كما يختص باعتماد الصرف من حصيلة الأمناء والآباء والمعلمين.

- بند المشاركة فى برامج الجودة المدرسية ونشر ثقافة الجودة والاعتماد وتفعيل فى برامجها.

- تحقيق الرقابة الذاتية للمؤسسة التعليمية ووضع معايير للرقابة الذاتية للمؤسسة التعليمية.

- يشكل مجلس الأمناء والآباء والمعلمين بالمدرسة.. إلخ.

ويجب الانتهاء من تشكيل مجالس الأمناء والآباء والمعلمين على مستوى المدارس فى موعد غايته نهاية الأسبوع الخامس من بدء العام الدراسى على أن تنتهى الترشيحات قبل هذا الموعد.

- إلى المشاركة فى اختيار المعلم المثالى متابعة تفعيل المجموعات المدرسية وزيادة فاعليتها.

متابعة الرحلات والمعسكرات وتبادل الزيارات مع المجالس الأخرى فى نطاق المحافظة وخارجها.

- تشكل جمعية عمومية للآباء والمعلمين من أولياء أمور كافة تلاميذ المدرسة والمعلمون بها وتعقد اجتماعها السنوى فى غضون الأسبوع الثالث من بدء الدراسة بدعوة من مدير المدرسة وتحت رئاسته ولا يعتبر اجتماعها صحيحاً إلا بحضور (٢٥٪) على الأقل من كل من أولياء الأمور والمعلمون وإذا لم تكتمل هذه النسبة لأى منهما فى الموعد المحدد يؤجل الاجتماع لمدة ساعة ويكون الاجتماع بعدها صحيحاً بحضور نسبة (١٠٪) على الأقل من كل منهما بحيث لا يقل العدد عن (٥٠) عضواً. وفى حالة عدم اكتمال النصاب الأخير يعين مدير المديرية ممثلى الآباء فى مجلس الأمناء بناء على ترشيح مدير الإدارة التعليمية من بين أولياء امور التلاميذ.

المادة (٦)

تختص الجمعية العمومية للأمناء والآباء والمعلمين بما يأتى:-

١- تلاوة محضر الاجتماع السابق والتصديق عليه.

٢- مناقشة تقرير المجلس عن أعماله خلال العام الماضى.

٣- مناقشة تقرير المراقب المالى.

٤- اعتماد الحساب الختامى.

٥- انتخاب كل من الآباء والمعلمين لممثليهم فى الموعد القانونى.

٦- مناقشة الموضوعات والمقترحات التى تصل مكتوبة إلى المجلس قبل اجتماع الجمعية بأسبوع على الأقل.

٧- ما يستجد من أعمال توافق الجمعية على مناقشته.

- ينعقد مجلس الأمناء والآباء والمعلمين مرة واحدة كل شهر.

ولا يكون الاجتماع صحيحاً إلا إذا حضره عشرة من أعضائه على الأقل يكون من بينهم الرئيس أو نائبه ويصدر المجلس قراره بالأغلبية المطلقة لعدد الحاضرين وفى حالة التساوى يرجح الجانب الذى فيه الرئيس.

ويتم التحصيل للتبرعات المالية بموجب إيصالات ويتم تسجيل هذه التبرعات فى سجلات مالية خاصة لحساب المجلس ويجب ألا يكون التبرع مشروط أو مقيداً بالقبول بالمدرسة ويتم الإعلان عن قبول التبرعات فى مكان ظاهر بالمدرسة أو الإدارة أو المديرية.

- لمجلس الأمناء والآباء والمعلمين على كافة المستويات (مدرسة - إدارة - مديرية - مجلس أعلى).

الحق فى جمع وقبول التبرعات الاختيارية من المواطنين ورجال الأعمال.. إلى آخر المادة.

- يتم انتخاب رئيس المجلس ونائبه من بين أعضائه فيما عدا (وكيل المديرية مديرى العموم - وموجه عام التربية الاجتماعية).

- يجب الانتهاء من تشكيل مجالس الأمناء والآباء والمعلمين على مستوى الإدارات التعليمية فى الأسبوع السابع والمديريات فى الأسبوع التاسع والجمهورية فى الأسبوع الحادى عشر.

- تنعقد المجالس المنصوص عليها فى المادتين (١٤، ١٥) من هذا القرار على النحو التالى:

- مرة واحدة على الأقل كل شهر بالمدرسة.

- مرة واحدة على الأقل كل شهر بالإدارة التعليمية.

- مرة واحدة على الأقل كل شهرين بالمديرية التعليمية.

- أربع مرات فى العام على الأقل للمجلس الأعلى.. إلخ المادة.

- يتم صرف بدل السفر والانتقال والإقامة لأعضاء مجلس الأمناء والآباء والمعلمين فى حالة انتقالهم لحضور اجتماعات أو مؤتمرات المجلس بالإضافة إلى مبلغ عشرون جنيهاً عن كل ليلة مبيت نقداً وذلك من حصيلة المجلس.

- يختار كل مجلس من مجالس الأمناء والآباء والمعلمين مراقباً مالياً من بين أعضائه عدا التنفيذيين ذا خبرة فى النواحى المالية لمراجعة كافة المستندات والمذكرات المالية واعتمادها من رئيس المجلس.

الآن يمكنك استخدام بطاقة الخصم في المشتريات بدون عمولات

بطاقات الخصم

بطاقات خصم البنك الأهلي المصري تسهل مشترياتك من أي مكان في العالم من خلال ٢٦ مليون تاجر وأكثر من ٢ مليون ماكينة ATM وتتيح لك التعامل على حساباتك الجارية وحسابات التوفير وسداد رصيد بطاقاتك الإئتمانية.

لمزيد من المعلومات توجه إلى أقرب فرع



تحليل النظم مدخل لجودة النظم

إعداد:
منصور فولى حسن

تعريف النظام :

النظام هو مجموعة من العناصر المترابطة والمتكاملة لتحقيق هدف معين . وقد يكون كل عنصر من هذه العناصر المرتبط بالنظام بمثابة نظام فرعى أدق له ايضا مجموعة من العناصر المكونة له .

فعلى سبيل المثال :

نظام شئون العاملين يعتبر نظام قائم إلا انه فى داخله يشتمل على أنظمة فرعية اخرى مثل نظام التعيينات التدريب - الترقيات ... الخ

تعريف نظم المعلومات :

مجموعة المكونات التى تتفاعل معا فى تناول البيانات ومعالجتها لاستخراج المعلومات وكذا طرق الاستفادة منها لزيادة المعرفة بهدف تحقيق نظام المعلومات .

ويتضح من هذا التعريف أن هناك مكونات يجب أن يشملها نظام المعلومات وهى :

أ - البيانات : وهى المادة الخام لإنتاج المعلومات

ب - التشغيل أو المعالجة : وهى الطريقة أو الأسلوب أو البرنامج الذى من خلاله يتم تشغيل ومعالجة البيانات التى تم إدخالها لاستخراج المعلومات .

ج - المعلومات : وهى ناتج عملية التشغيل أو المعالجة التى تتم على البيانات لتحقيق الاستفادة منها .

د - المعرفة : وهى نتيجة منطقية لاستفادة المستخدم بالمعلومات والتى من المنطقى أن زيادة مستوى المعرفة قد يؤدى بدوره إلى أن تتم عملية التغذية العكسية على دورة البيانات - التشغيل - المعلومات والتى يتم توضيحها فى الشكل التالى:

نموذج I - O - P

Input - Processing - output

تعريف نظم المعلومات الإدارية :

هو نظام متكامل لكل من العنصر البشرى والحاسب والذي يهدف إلى تزويد المنظمة بالمعلومات لتدعيم واستمرار العمليات النمطية للمشروع والإدارة ولعملية اتخاذ القرارات الإدارية داخل المشروع .

ومن هذا التعريف يتضح ان هناك مستويات فى نظم المعلومات الإدارية حيث تتدرج هذه النظم من المستويات الأدنى الى المستويات الأعلى كالآتي :

١- نظم معالجة البيانات / المعالجة المستندية (Data Processing System) DPS :

٢- نظم ميكنة المكاتب :
(Office Automation System) OAS

٣- نظم معلومات الإدارة التنفيذية :
(Executive Information System) EIS

٤- نظم معلومات الإدارة :
(Management Information System) MIS

٥- نظم دعم واتخاذ القرارات :
(Decision Support System) DSS

٦- نظم المعلومات الخبيرة :
(Expert System) ES

دراسة دورة حياة النظام :
LCSS (Life Cycle System Study)

هناك ٣ احتمالات تواجه محلل النظم عند دراسة دورة حياة النظام وهى :

أ - النظام المراد تحليله تحت التكوين أو الإنشاء . هنا يمكن القول بأن محلل النظم فى موقف أفضل فيما يتعلق بدراسة وتحليل أهداف النظام واقتراح أفضل نظم التشغيل الالكتروني للبيانات بمعزل عن قيود النظام المنفذ .

ب - الإدارة - المزمع تنفيذ النظام بشأنها - تعالج بياناتها يدويا وترغب فى التحول الى النظام الآلى :
فى هذه الحالة نجد أن محلل النظم امام مجموعة من الاعتبارات التى يجب دراستها وتدبرها بعناية .

فعلى سبيل المثال : المشكلات والمعوقات الإدارية والتى قد تتمثل فى تغيير الهيكل التنظيمي وما يترتب عليه تغيير فى المسميات الوظيفية سواء بالحذف أو التعديل أو الإضافة وبالتالى المسئوليات والسلطات لهذه الوظائف .

ج - الإدارة أو الكيان الادارى - محل الدراسة والتحليل - له سابقة تعامل مع تطبيقات الحاسب الآلى ويرغب هذه الإدارة فى التحول الى أسلوب أحدث , فى هذه الحالة يكون محلل النظم أمام احد أمرين :

أولا : الإدارة تسير على نظام معين من نظم التشغيل وترغب فى الاستمرار فى إتباعه ولكن باستخدام وسائل أحدث . وهنا نجد أن محلل النظم لا يبذل الجهد الكبير حيث يتم تطوير نظام التشغيل القائم فقط .

ثانيا : رغبة الإدارة فى التحول من النظام الآلى القائم الى نظام آلي آخر وذلك لاكتشافها أن النظام القائم أصبح غير ملائم لمتطلبات النظام الادارى . وهنا يجب على محلل النظم أن يبحث ويدرس إمكانية التغيير والتطوير.

ان عملية تحليل النظم هى نقطة البداية لعملية انشاء النظام أو تطويره من خلال دراسة دورة حياة النظام . لذلك يجب تعريف ماهية تحليل النظم ؟

تحليل النظم : هى مجموعة من التقنيات والأساليب التى يمارسها محلل النظم بغرض دراسة وتحليل احتياجات النظم الرئيسية والفرعية من المعلومات فى إطار تحديد دور عامل المعرفة أو مستخدمي النظام مع الطرق وتكنولوجيا المعلومات بمكوناتها الأساسية وهى :

* الحاسبات ومعداتها (HARDWARE)
* البرمجيات وتقنياتها (SOFTWARE)
* الاتصالات وشبكات المعلومات (NETWORK&COMMUNICATIONS)

من هذا التعريف يتضح أن هناك ٣ محاور لدراسة دورة حياة النظام وهى :

المحور الأول : الأساليب والتقنيات التى تستخدم فى عملية تحليل النظم .

المحور الثاني : أن هناك من يستخدم هذه الأساليب وهو محلل النظم .

المحور الثالث : احتياجات النظم الرئيسية والفرعية من نظم المعلومات .

مراحل دورة حياة النظام :

تنقسم مراحل دورة حياة النظام الى مايلى وعلى التوالي :

١- مرحلة اتخاذ القرار بالدراسة والتحليل .
٢- مرحلة تحديد أهداف النظام المقترح .
٣- مرحلة تحليل النظام .
٤- مرحلة تصميم النظام .
٥- مرحلة تنفيذ النظام .
٦- مرحلة تقييم النظام ومتابعته .

خصائص مراحل النظام :

١- مراحل النظام هى مراحل متوالية ومتتابعة

٢- كل مرحلة من هذه المراحل تمهد للمرحلة

التالية لها ولاتنفصل عنها الا بعد حين .

٣- فى حالة حدوث اى أخطاء أو قصور فى اى مرحلة وتم اكتشافه. فانه يجب الإسراع فى إزالة أسبابه . حيث انه كلما تم إصلاح الخطأ مبكرا كلما قلت اثار هذا الخطأ مما لا يؤثر على المرحلة التالية .

٤- يلاحظ ان الفترة الزمنية التى تأخذها مرحلة تحديد الأهداف ليست كبيرة . لأن ذلك يتم على مستوى الإدارة العليا .

دور الإدارة- العليا

دور

محللى النظم

كيف يبدأ مشروع الإنشاء أو التطوير للنظام ؟

- How Do A System / Project Start

بصفة عامة يبدأ التفكير فى تطوير النظام لبدائل ثلاثة هي :

١- الفرصة الملائمة للتطوير بمعنى ان يكون هناك ميزانية لهذا التطوير أو وجود منحة خارجية أو اهتمام على المستوى الأعلى أو القومي بنظم المعلومات فى مجال ما .

٢- توجيهات من الإدارة العليا بالتطوير .

٣- وجود مشاكل أو قصور فى النظام الادارى تم ربطها بصورة مباشرة الى مشاكل فى نظم المعلومات .

مصادر هذا التطوير :

هناك بعض المصادر قد تكون مؤشر ايجابي للبدء فى عملية دراسة دورة حياة النظام القائم وذلك بدراسة بعض القصور والمشاكل فى النظام المعلومات وهى:

١- المستخدمين النهائيين أو عاملى المعرفة (End-User) . ويمثل هذا المصدر أغلبية نقاط البدء

فى مشاريع التطوير عندما يتضح العديد من المشاكل من التعامل مع النظام الحالي فى ضوء ديناميكية أنظمة العمل فى المنشأة .

٢- متخصصى نظم المعالجة المستندية وادارات نظم المعلومات Information systems Dpt.

عندما يتم مناقشة أهمية تطبيق تقنيات حديثة لمعالجة نظم المعلومات واقناع الإدارة العليا بأهمية

البدء فى توظيفها .

٣- الإدارة العليا : ويتم ذلك من خلال مواقف عديدة تجد الإدارة حيالها مدى قصور النظام القائم فى

توفير متطلبات التخطيط الاستراتيجي والإشراف والمتابعة أو التأكيد على أن نجاح المنافسين -

بالنسبة للقطاع الخاص - يرجع الى تطبيق نظم معلومات متطورة .

ماهى طبيعة مشروعات التطوير ؟

* طبقا لحجم الإدارة أو المشروع ككل .

* طبقا لحجم طاقة العمل فى كل مشروع فرعى أو تقسيم تنظيمي فرعى .

* القيود المرتبطة بكل مشروع طبقا لمستوى الإحلال المطلوب .

الأدوات والتقنيات والأساليب المستخدمة فى عملية التحليل والتصميم

(Analysis/Design Tools)

أولا : الوسائل المستخدمة لتفهم النظام وجمع الحقائق ومنها :

* المقابلات والمواجهات .

* مراجعة وثائق وسجلات النظام .

* مراجعة تدفق البيانات والمعلومات .

* نماذج الاستفسار .

ثانيا : الأدوات المستخدمة لتوثيق النظام بصورة هيكلية :

* مخططات تدفقات البيانات .

Data Flow Diagram (D.F.D)

* قواميس البيانات

Data Dictionary (D.D)

* مخططات مواصفات العمليات .

Operations Description Diagram

ثالثا : الأدوات المستخدمة فى برمجة النظام :

Programming Tools

* مخططات الهيكلة خرائط سير العمليات Flow Charts

* مصممات الشاشات Screens Designers

* مصممات التقارير Reports Designers

* مصممات روتينيات البرامج

Programs Routines Designers

رابعا : تقنيات تحديد المشاكل وتقييم نظام المعلومات : ويكون هذا طبقا لمنهجية PIECES وهى كالآتى :

* تقييم أداء نظام المعلومات Performance

* تقييم المعلومات المتوفرة فى النظام Information

* اقتصادية إنتاج المعلومات فى النظام Economy

* إمكانية الرقابة والتحكم والتأمين

Control

* كفاءة نظام المعلومات طبقا للموارد المتوفرة Services

مسئوليات وواجبات محلل النظم :

أولا : المسئوليات :

* تحديد متطلبات تحسين أو إعادة بناء نظم المعلومات .* تقييم بدائل الحلول ودراسات الجدوى المتعلقة بها .

* توجيه كافة أنشطة بناء نظم المعلومات الفرعية .* اختبار النظم الفرعية ودورة المعلومات للتحقق من أنها تتوافق مع متطلبات النظام وتتوافق مع الأهداف الرئيسية .

ثانيا : الواجبات :

* تحديد مطالب النظام (الأفراد - التكلفة - القيود الزمنية) .

* مراجعة مقترحات الحلول لتطوير نظام المعلومات .

* التدريب والخطط المرتبطة بتقنيات نظم معالجة البيانات وتكنولوجيا المعلومات .

* توثيق النظام .

* أنشطة تجميع الحقائق Finding-Facts (نماذج الاستفسارات - المواجهات - المقابلات - الملاحظة - مراجعة السجلات) .

* التحديد الدقيق لمواصفات النظام المطور .

* تحديد متطلبات تأمين البيانات والمعلومات نظام المعلومات .

* وضع خطط اختبار النظام .

* تصميم المعلومات : المدخلات - الخرجات (الشاشات / المطبوعات) - تعامل المستخدم مع البرامج - مواصفات البرامج .

* تصميم أسلوب تجميع البيانات وكذا طرق وتقنيات إدخال البيانات .

* توجيه المبرمجين مجهزي العمليات فيما يخص مرحلة التنفيذ .

* تجهيز كراسة المواصفات الفنية الخاصة بالأجهزة والبرمجيات وخطط التدريب .

مما سبق يتضح ان واجبات ومسئوليات محللى النظم كثيرة ومتعددة وتتطلب بدورها العديد من المهارات والخبرات التى يتطلب توافرها فى محلل النظم .

المهارات والخبرات اللازمة لمحلل النظم :

* الإلمام بأساليب وتقنيات نظم معالجة البيانات وتحديث المعلومات وقاعدة معرفته فيما يخص تكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسب .

* دراية عامة بأساليب الإدارة : الإدارة بالأهداف - التسويق - الإنتاج - المحاسبة والمراجعة - المخازن ...... الخ .

* تنمية العلاقات العامة والشخصية فيما يخدم نطاق العمل المنوط به .

* مهارات الاتصال والتعامل مع الكوادر المختلفة وما تتطلبه من مواصفات شخصية يجب صقلها .

* دراسة تقنيات تحديد المشكلة وأساليب مواجهتها .

يتضح بعد هذا العرض أهمية تحليل النظم فى التوصل الى نظام معلومات يعمل بكفاءة وفاعلية مما يؤكد هذه الأهمية لتحليل النظم كمدخل هام لجودة نظم المعلومات وفاعليتها حيث انه من خلال مراحل عملية التحليل والمتمثلة فى مراحل التحليل والتصميم والتنفيذ والأختبار والتقييم يتم سد الثغرات وتلافى القصور فى اى مرحلة من مراحل دراسة دورة حياة النظام وبالتالى تلافى القصور فى النظام ككل ومن ثم الاتجاه الى جودة النظام أو توكيد جودته .

د.إبراهيم الفقى يتحدث عن الشخصية القيادية الناجحة

فى اطار التعاون بين الجهاز المركزى للتنظيم والادارة والبروتوكول الموقع بين الجهاز ومؤسسة د.ابراهيم الفقى للتنمية البشرية عقدت ندوة عن الشخصية القيادية الناجحة وحضرها د.صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والادارة وعدد كبير من القيادات والعاملين بالجهاز المركزى .



أعد الندوة للنشر: محمد السيد مصطفى

بدء د.الفقى حديثه عن القيادة الشخصية الناجحة وقال:

لابد ان الإنسان يعرف كيف يقود نفسة أولا حتى يقود عمله بنجاح أن الشخصية القيادية الناجحة تتمسك دائما بالقيم العليا وارتباطها باللة سبحانة وتعالى وبالإيمان وان ويكون الفرد أمينا على نفسة أولا حتى يكون أمينا على الأخرين

وعلى القائد يتمسك بطاعة اللة حتى تنفتح لة الابواب (من أحب الله بطاعة واخلاص حبب الله خلقه فية وأحسن مسيرة عملة

و فى احصائية لجامعة هوفر عن ضغوط العمل الذى يولد التوتر ان هناك ١٢ ٪ من سكان العالم يموتون بالسكتة القلبية ١٤ ٪ بسب ضغوط العمل وضغوط الحياة اليومية ويتسلسل بعدها التوتر الذى يؤثر على الانسان (ذهني وجسماني ثم التعصب من ذلك ينشأ الإحساس السلبى للتعامل مع الافراد

لابد من التغير

ان الفرد لابد أن يعد برنامج اسبوعى او يومى او شهرى لسير العمل لكى يحقق الاهداف التى يسعى الية فى ظل ضغوط الحياة لان كل شئ حولنا يتغير بنفس السرعة التى يجري بها العالم . ومن الناحية المهنية كمثال تتغير فى الاحتياجات الأمر الذي يؤدي أحياناً إلى فصل بعض الموظفين الذين لا يتقنون استخدام المعدات الالكترونية الجديدة . فالتغيير والسرعة من أهم أسباب خروج الناس من منطقة راحتهم وأمنهم . مما يسبب لهم تهديداً فى البقاء والاستمرارية فيؤدي ذلك إلى الشعور بالقلق والخوف وفى أحيان كثيرة الاكتئاب

القائد الناجح لديه رؤية واضحة وتخطيط استراتيجى

الشخصية القيادية الناجحة

وقال القيادة الناجحة ليس من الضرورة أن يكون قائد على مؤسسة اوبلد ممكن ان يكون قائد نفسة وقائد فى حياتة

والإيمان بالله والقدر الارتباط باللة سبحانه وتعالى ارتباطنا أيمانيا

يتمثل نجاح الشخصية القيادية الناجحة فى

- القيم العليا
- رؤية واضحة
- الاعتقاد الذاتي
- مهارة متكاملة
- التخطيط الاستراتيجي
- القدرة على الراحة

اذا اعطينا مثالا عن القيم العليا

هو أولا الارتباط بالله سبحانه وتعالى

و الإخلاص فى العمل والتغير السريع والفكر السليم والصحة والعافية

اذا الصحة هي أهم أداء فى القيم العليا لان الفكر السليم في الجسم السليم وبناء الجسم مطلوب لتصحيح التعلم بالحديث وطريق العرض وفهم الشخصية واداء الحوار ورؤية الصالحة وفهم قنوات الاتصال للفرد والانتماء للعمل

والانتماء يعتبر جزء من القيم العليا ويحقق الإخلاص فى العمل والاستقامة والتحكم فى الذات والرغبة فى تخطيط وتحقيق الأهداف

كيف تكون مدير عام ناجحا

اشار د.الفقى لقد أثبتت الحقائق العلمية انها السيرة الذاتية (c v) أصبحت رقم ١٤ فى أوراق التعيين كما توصلت الابحاث العلمية ان المهارات المهنية تمثل ٧٪ والمهارات الشخصية تمثل ٩٣٪ فلابد من اكتساب المهارات الشخصية فى:

- أيجاد فن الاتصال
- كيفية التعامل مع الآخرين
- الاتزان فى القيادة
- المرونة فى تحقيق الأهداف
- الرؤية الواضحة

الاعتقاد الذاتى أهم طرق النجاح للشخصية القيادية

التحكم فى ذات

الاعتقاد الذاتي

يعتبر الاعتقاد الذاتي من اهم طرق النجاح للشخصية القيادية هو القدرة على كسر الاعتقاد النفسي والتحدي والتطهير الداخلي للنفس والعمل ثم التخطيط ثم التنفيذ والتغير المرن والمنافسة المبكرة والعرض السريع والتفكير المستمر

وأن التغير والبحث عن التميز يحقق الاعتماد الذاتي والامل الى الاخرين في التقدم والنجاح القيادي النفسي اولا ثم القيادية الشخص ثم قيادة الإفراد

٢ دكتور/ زكي عثمان درسة العلوم والسياسة والاقتصاد وحفظ القران الكريم واللغات وكسر الاعتقاد النفسي وتغلب على العجز بالقيم العليا والرؤية الواضحة والايمان بالله وحقق النجاح القيادي النفسى

٣ دكتور/ خالد حسان بطل السباحة

١ التي تغلبت على العجز وكسر الاعتقاد النفسي والعجز والسيطرة والتفكير المستمر والتغير والاستمرار في النجاح والإبداع والابتكار والبحث عن التميز

ونخرج من هذة الامثلة المثالية في المجتمع النجاح بنقاط وهى

١ التغير لابد ان يكون مرن وسريع

٢ المنافسة لابد ان تكون مبتكرة

٣ الإبداع والابتكار لابد ان يكون سريع ومتغير

القيادات الناجحة الاحساس بالاخرين والقدرة على حل مشاكلهم أولا ثم حل مشاكل العمل

والقيادة ليس اتخاذ قرارات او توجيهات قيادية ولكن القيادة الاحساس بالآخرين ودراسة وحل مشاكلهم الشخصية ثم التغلب على مشاكل العمل للنجاح والاستقرار القيادى

أفكارك تغير حياتك لنجاحك فى قيادتك

ذكر في حديثة د. إبراهيم الفقي : استمر حتى تحصل على هدفك إذا كنت تعاني من حالة نفسية سيئة واستسلمت لها ، فاعلم أنك قد تعاني يوماً من مرض ما ، حيث أثبتت الدراسات أن ٩٠٪ من الأمراض العضوية أسبابها نفسية ، وما أكثر ما يثير الأعصاب مع بداية اليوم إلى آخره . فكل ما يفكر فيه العقل يؤثر على أعضاء الجسم الخارجية ابتداءاً من التكشيرة مروراً بالعصبية نهاية بالاكتئاب ، وبالتالي تتأثر الأعضاء الخارجية . هذا ما أكده هربرت سبنسر من جامعة هارفارد فى كتابه «العلاج بالطاقة». كما أشار بحث لكلية طب سان فرانسسكوا عام ١٩٨٦ إلى أن أكثر من ٧٥٪ من الأمراض العضوية أساسها التحدث مع الذات بشكل سلبي ، وهو ما يسميه علماء النفس «التمثيل الداخلى» ومعناها هو الطريقة التى يمثل بها الإنسان حياته داخليا بما فى ذلك الأفكار وترتيبها فى العقل ، وأن ذلك يسبب أمراضاً متعددة منها أمراض القلب والصداع والقرحة والجلطة وضغط الدم ، ويضعف الجهاز العصبي وجهاز المناعة وقد يصل أيضاً إلى السرطان. ومن ناحية أخرى نجد علماء العلاج بالطاقة البشرية يؤكدون على أهمية الأفكار مثل «مانتاك شيا» الذي يؤكد فى كتابه «الابتسامة الداخلية» : إن الفكرة تؤثر على الحواس الخمس ثم تؤثر على جميع الأعضاء تمارض الإنسان واستمر فى تكرار هذا التمارض ستصبح حقيقة ويسبب لنفسه الأمراض.

هناك اسباب تؤثر على نفسية الانسان لمواجهت ضغوط العمل

هى عدة نقاط

١ - التقدم والنمو السريع : كل شي حولنا أصبح سريع الحركة ، منها آلات وطائرات وحتى الأكلات أصبحت سريعة ، وبعيدة كل البعد عن الصحة وخالية من أي قيمة غذائية بل وتؤدي إلى أمراض متعددة أخطرها السرطان ، مما سبب للبعض عدم الاتزان والجري الدائم وكأنهم فى سباق البقاء ، وبعدهم عن الروحانيات مما أدي إلى الشعور بالضياع والاحباط والخوف بكافة أنواعه. وإذا نظرنا حولنا سنجد كل شئ يتحرك بسرعة كبيرة ، وهذا لا يعني أن السرعة غير مفيدة ولكنها سبب من أسباب القلق والخوف والتوتر التى تؤثر بشكل كبير على الحالة النفسية.

٢ - التغيير : كل شئ حولنا يتغير بنفس السرعة التى يجري بها العالم ، ومن الناحية المهنية كمثال تتغير فى الاحتياجات الأمر الذي يؤدي أحياناً إلى فصل بعض الموظفين الذين لا يتقنون استخدام المعدات الالكترونية الجديدة . فالتغيير والسرعة من أهم أسباب خروج الناس من منطقة راحتهم وأمنهم ، مما يسبب لهم تهديداً فى





استراتيجية ينصح بها د. إبراهيم الفقي لتصبح من الشخصيات القيادية الناجحة

البقاء والاستمرارية فيؤدي ذلك إلى الشعور بالقلق والخوف وفي أحيان كثيرة الاكتئاب.

٣ - المنافسة : تسببت كلاً من السرعة والتغير في إيجاد منافسة قوية ولم يتحرك كثيرون معها بنفس السرعة لمواكبتها وبمرونة تتماشي مع هذا التغيير الكبير وأيضاً بابتكار وتقديم كل ما هو جديد ، وتناولت هذا الأمر دراسة أمريكية لجامعة هارفرد عام ١٩٦٤ وتوصلت للنتائج الآتية : على الصعيد المهني ستواجه الشركات أو المؤسسات أو حتى البلاد مشاكل مادية خطيرة قد تؤدي إلى الإفلاس ، وعلى الصعيد الشخصي ستؤدي إلى الإصابة بالأمراض النفسية مثل الاكتئاب الحاد وأيضاً الأمراض العضوية مثل ارتفاع ضغط الدم والسكر والجلطة وأمراض القلب.

٤ - المزاج المنخفض : تأثر المزاج حالة نفسية تحدث لنا جميعاً بسبب فقدان الحماس لفعل أي شئ حتي ولو كان بسيطاً ، وتجعل الشخص يشعر وكأن ما يفعله ليس له معنى. وأكد د. الفقي أن حالة المزاج المنخفض قد تكون سبباً أساسياً في ضياع فرص كثيرة من الإنسان بل وقد تتسبب في طرده من العمل أو في حدوث بعض حالات الطلاق . فعندما يشعر الإنسان بهذه الحالة يتصرف بعصبية زائدة . ولكي يخرج بعض الناس من هذه الحالة فهم يتجهون إلى فعل أي شئ مثل التهام الطعام أو مشاهدة التليفزيون لفترات كبيرة لكي يغير تركيزه ولا يفكر في أي شئ، وأن يدخن أو يلجأ للمخدرات ، بعض هذه الحالات قد يبدو بسيطاً ولكن أثرها قد يؤدي إلى نتائج سلبية كبيرة وزيادة قوة الملفات الذهنية المخزنة في العقل الباطن. ولو بحثنا عن أسباب كل هذه الحالات النفسية سواء كانت اكتئاباً أو قلقاً أو توترا .. إلخ سنجد أن جذور معظم الأمراض النفسية يحدث أولا في العقل عن طريق الفكر والتفكير الذي يحدث ٧٥٪ من الأمراض النفسية.

٥ - حالة الطوارئ الداخلية : قوة الفكر تؤثر على ذهنك وتركيزك وأحاسيسك ثم تعود مرة أخرى للفكر ، فتزداد قوة ويزداد التركيز قوة وتذهب إلى الأحاسيس فتزداد قوة هي الأخرى وكأنها قنبلة داخلية تشتعل وتزداد قوة حتى تخرج إلى العالم الخارجي . فتكون العصبية أو البكاء أو تناول الطعام أو اى سلوك إيجابي أو سلبي يحدث أولاً في الأفكار ثم يأخذ دورته الداخلية حتى يخرج إلى العلم الخارجي . وبذلك يصبح الملف الخاص به أعمق وأقوي من قبل فيكون مبرمجاً بقوة في العقل الباطن . كما ترى الفكرة في منتهي القوة وقد تحدد مصير الإنسان في كافة أرجاء حياته سواء كانت للحياة الزوجية أو المهنية أو العائلية أو الاجتماعية أو المادية أو الصحية وحتى الروحانية.

وقدم الدكتور الفقي استراتيجية من ١٤ نقطة ليصبح من الشخصيات القيادية الناجحة.

- توكل على الله تعالى..
- كن واضحا فيما تريد..
- السرية والكتمان في الفترة الأولى على الأقل..والغرض من ذلك هو الابتعاد عن المؤثرات الخارجية..
- القرار القاطع بتحقيق الهدف..
- حدد الأسباب واقرأها دائما..لتقوية الرغبة..
- اربط هدفك بالسعادة لا الألم..لو ارتبطت الرياضة في ذهنك بالتعب فستحجم عنها وتتكاسل..أما إن ارتبطت بالصحة فستنشط لها..
- الاعتقاد: الاعتقاد في أن الله لن يضيع تعبك..والاعتقاد في قدرتك على الفعل..
- القيمة العليا..
- نمي مهاراتك (ازدد معرفة)
- التخيل ألابتكاري..تذكر: المؤثرات الخارجية لاتؤثر على قرارك ولن يجعلك أحد تشعر نشئ دون إذنك..
- المرونة التامة: الأكثر مرونة يتحكم في حياته وفي نفسه..
- الاحتفاظ بالحماس..
- التحسن المستمر: طور مهاراتك باستمرار..
- مساعدة الآخرين: ليبارك الله تعالى لك في علمك ولتستمر فكرتك من بعدك (عن طريق تلاميذك) ولتحقق أهدافك (سيساعدك من ساعدتهم بالتأكيد)

وختم الدكتور الفقي الندوة بقوله:

فال رسول اللة صلى اللة وعلية وسلم

كلمتان خفيفتان على اللسان ثقيلاتان فى الميزان سبحان اللة وبحمدة . سبحانة الله العظيم والشكر لله على نعمة من القيم العليا والرؤية الواضحة والانتماء والصحة والعافية وانتمائى للة يحقق الانتماء فى الحياة والاسرة وفى عملى

من هو الدكتور الفقي

الدكتور ابراهيم الفقي رائد التنمية البشرية في مصر وفي العالم العربى

دكتور في علم الميتافيزيقا من جامعة ميتافيزيق بلوس أنجليس بالولايات المتحدة الأمريكية.

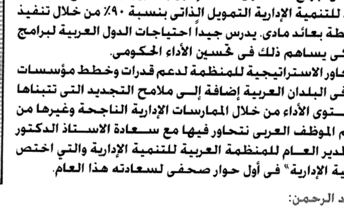
دكتور إبراهيم الفقي هو المؤلف لعلم ديناميكية التكيف العصبي

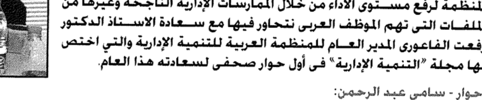
Neuro Conditioning Dynamics - NCD.

مؤسس ورئيس مجلس إدارة المركز الكندي للتنويم بالإيحاء (HCTC) والمركز الكندي للتنمية البشرية (DHCTC) والمركز الكندي للبرمجة اللغوية العصبية (PLNCTC).

د. رفعت الفاعوري مدير المنظمة العربية للتنمية الإدارية في حواره لـ «التنمية الإدارية»!

٧ سنوات أمام العالم لتجاوز الأزمة المالية





نجح في النهوض وتخطى العقبات التي كانت تقف عائقا أمام الدول العربية في تحقيق طموحاتها برفع مستوى الأداء الإداري وتطويره واستطاع أن يحقق للمنظمة العربية للتنمية الإدارية التمويل الذاتي بنسبة ٩٠٪ من خلال تنفيذ الفعاليات والأنشطة بعائد مادي. يدرس جيداً احتياجات الدول العربية لبرامج الإصلاح الإداري لكي يساهم ذلك في تحسين الأداء الحكومي.

وضع العديد من المحاور الاستراتيجية للمنظمة لدعم قدرات وخطط مؤسسات التنمية الإدارية في البلدان العربية إضافة إلى ملامح التجديد التي تتبناها المنظمة لرفع مستوى الأداء من خلال الممارسات الإدارية الناجحة وغيرها من الملفات التي تهم الموظف العربي نتحاور فيها مع سعادة الاستاذ الدكتور رفعت الفاعوري المدير العام للمنظمة العربية للتنمية الإدارية والتي اختص بها مجلة "التنمية الإدارية" في أول حوار صحفي لسعادته هذا العام.

حوار - سامي عبد الرحمن:

• بداية كيف استطاعت المنظمة تجاوز العقبات وتحقيق الريادة والتميز ووضعها كبيت خبرة عربي معتمد في التنمية الإدارية على مستوى الوطن العربي؟

•• نظرنا إلى عدة أمور تغلبنا عليها بشكل حقيقي إلى حد ما وتساوى الريادة والتميز كخطوة أولى فبدأنا عملية التطوير بتعزيز الجودة بمعنى تقييم انشطة وفعاليات المنظمة من اختيار موضوعات مناسبة لاحتياجات الدول وهذا تتطلب تقليص عدد كبير من انشطة المنظمة ليس في حاجة إليها والاهتمام بالباقي لتحقيق الأثر الإيجابي المحور الثاني كان في إيجاد شراكة مع القطاع الخاص للانفتاح على مؤسساته ونقل تجاربه للأجهزة الإدارية الحكومية كذلك الشراكة مع معاهد التنمية الإدارية لتصبح هناك علاقات تكاملية ونشاطات مشتركة تكون فيها المنظمة اكثر التصاقا مع هذه المعاهد والمؤسسات العربية في عملية التطوير والتدريب بشكل تكاملي المحور الثالث يكمن في الانفتاح والعالمية مع المؤسسات الدولية والاقليمية مثل هيئة الأمم المتحدة ومنظمة الشفافية العالمية ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والبرنامج الانمائي للأمم المتحدة والبنك الدولي وغيرها من المنظمات القادرة على وضع برامج مشتركة في إطار تعاون إيجابي تساهم فيه هذه المؤسسات بمد المنظمة بالخبراء وتكنولوجيا المعلومات أيضا حملنا على عاتقنا تطوير موارد المنظمة ماليا والالتزام بقرارات المجلس التنفيذي الجمعية العمومية فيما يتعلق بالموافقة على التمويل الذاتي للمنظمة بنسبة ١٠٠٪ وتبنى مشروعات وانشطة جديدة تعزز من موقفنا المالي وهذا يتطلب تعزيز العمل العربي المشترك مع الأمانة العامة لجامعة الدول العربية والمنظمات العربية المتخصصة لخدمة الإدارة العربية ودعم البحوث والدراسات التطبيقية لخدمة إنشاء منظمة تجارة حرة عربية وهذا نابع من الاهتمام بالإدارة العربية الإسلامية لإظهار الفكر الإسلامي في الإدارة والبنوك من خلال رصد وتفعيل الممارسات الإدارية الإسلامية في مجال المعاملات والسلوكيات الإيجابية التي تخدم الإدارة بهدف غرس القيم الإسلامية لدى القيادات الإدارية العربية.

• تعاون المنظمة وجهاز التنظيم والإدارة يصب لخدمة الموظف المصري

تعزيز مفهوم الجودة والانفتاح على العالم الخارجي

• نود أن نتعرف على البرامج الجديدة التي يتم طرحها لتطوير أداء مؤسسات التنمية الإدارية والمنظمات الحكومية؟

•• هناك عدة برامج جديدة متمثلة في قطاع البرامج المالية والاقتصادية باستخدام الحاسب الآلي في إعداد الموازنات والخطط المالية في قياس الأداء المالي تدريب العاملين على اكتشاف الغش والتزوير في المعاملات المالية والعمل على ترشيد الانفاق الحكومي والتدريب على إدارة الأزمات المالية.

ومن البرامج الجديدة ايضا نشر ثقافة المكتبات الرقمية والتحول الرقمي للمحفوظات وتشجيع إقامة مشروعات المعلومات التعاونية بين المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في مختلف البلدان العربية بالإضافة إلى تنفيذ برنامج مراقبة المخزون باستخدام الحاسب لمحاربة الفساد المالي والإداري وإعداد المدير العصري الذي يتمتع بالمهارات القيادية التي تؤهله لذلك.

• ذكرت أنك تتطلع الى الانتقال من مفهوم الحوار العربي.. العربي الى الحوار العربي العالمي كيف يمكن تحقيق ذلك وهناك دول متعثرة إدارياً؟

•• بالفعل هناك دول متعثرة إداريا لكن مع ذلك نؤمن بالاساليب العلمية الحديثة في النهوض بالإدارة العربية لمواكبة التغيرات العالمية المتسارعة وبما أننا نعد بيت خبرة استشاري عربي فدورنا نقل التجارب الدولية الى العالم العربي وفقا لخصائص المنطقة العربية.

والمنظمة وضعت استراتيجية للتعاون الدولي ووافق أعضاء المجلس التنفيذي والجمعية العمومية والاسبوع الماضي تشهد أول تعاون بين البنك الدولي والمنظمة في تنفيذ برنامج المتابعة وتقييم المشروعات لوحدة الدبلومات والشهادات المهنية وزادت سعادتي لتنفيذ هذا البرنامج لأن مراحل التدريب قد تغيرت بشكل كامل.

ومن بين المؤسسات الدولية التي ستشهد تعاونا مثمراً خلال الفترة المقبلة مركز البحوث للتنمية الدولية بكندا والمعهد الوطني للادارة العامة بماليزيا والاتحاد الدولي لمؤسسات المكتبات بهولندا والجمعية الأمريكية للتدريب

بيت الخبرة المعتمد على مستوى الوطن العربي



محرر التنمية الإدارية مع د.الفاعوري بحضور المستشار الإعلامي للمنظمة

والتنمية والاتحاد الدولي لمدارس ومعاهد الإدارة في بلجيكا ومنظمة التعاون الاقتصادي في فرنسا.

إضافة إلى أن المنظمة يتوجه إليها مشاركين وأبحاث من دول غير عربية مثل أفغانستان ونيجيريا كرستان والسودان وموريتانيا والصومال وجيبوتي.

• متى يصبح الموظف العربي محققا للإنتاجية داخل مؤسسته؟

•• سؤال صعب واجابته ليست الآن لأن امامنا الطريق طويل ولابد من بذل مجهود مضاعف لأن الإدارة العربية غير سهلة والدول العربية متباينة في الإمكانيات والتجارب والبنية التحتية لكن هناك بعض الدول قطعت أشواطا كبيرة في التطوير وهذا يجعلنا غير متشائمين ولا متفائلين أيضا بالمعنى الواسع لكن نتفق على أن الدول العربية افضل حالاً من ٥٠ عاما مضت.

• كيف ترى تأثر العالم بالأزمة المالية وهل المنظمة لديها رؤية للخروج من هذه الأزمة إدارياً؟

•• الأزمة المالية أثرت على كل المنظومة ونحن جزء من العالم لكن نسب التأثر بالأزمة متباينة بين الدول بمعنى أن الدول المنفتحة عالميا في الاستثمار الخارجي تأثرها كبير جداً لكن الدول التي تعتمد على ذاتها ومحددة في استثماراتها التأثير وعندما يكون هناك دول متقدمة إداريا وكفاءتها بالنسبة لقياداتها ناجحة تساهم في الحد من تزايد الأزمة وأوكد أن العالم لم يتجاوز هذه الأزمة قبل ٧ سنوات.

• هناك أهداف ينتظر تحقيقها بالتعاون مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة لتأهيل الموظف المصري؟

•• د.صفوت النحاس صديق شخصي قبل تولي منصبي في المنظمة وأبدى تعاونا مع المنظمة وتهدف الاتفاقية الى عقد العديد من الانشطة وتنظيم الدورات التدريبية في المجالات ذات الاهتمام المشترك وتبادل الخبرات بما يساهم في تقديم استراتيجية إدارية موحدة تتناسب مع احتياجات الدول العربية مع إصلاح نظم الإدارة الحكومية المصرية وتطوير مستوى الخدمة المدنية خاصة وان الحكومة المصرية اكبر حكومة في العالم وحجم الوظائف في مصر كبير جداً لذلك لابد أن تتضافر جهود المنظمة والجهاز لرفع كفاءة الأداء بوحدات الجهاز الإداري المصري.

الموظف العربي لم يحقق إنتاجية في الوقت الراهن وأمامنا المشوار طويل

• هل بنهاية عام ٢٠١٠ تكون راض على عملية التحديث والتطوير بالمنظمة؟

•• الطموح لدى بدون سقف ولن أكون راضي على أي تطوير يحدث نحن نتقدم بخطوة والعالم يتقدم ١٠ خطوات ولو اكتفينا نخرج عن المنافسة لكن لدينا احتضان للأفكار الابداعية والمتميزة للأشخاص والمؤسسات لكن نريد استكمال المسيرة مسئول بعض الآخر وهذا نفتقده في عالمنا العربي عندما يأتي وزير بخطة ثم وزير آخر بخطة أخرى.

د.رفعت الفاعوري في سطور

من مواليد عام: ١٩٥٩
أردني الجنسية
وله ثلاثة أطفال
الوظيفة الحالية : نائب رئيس جامعة اليرموك لشئون ضبط الجودة وخدمة المجتمع.

المؤهلات العلمية:

١- دكتوراه فلسفة في تحليل السياسات الأدارية والعامة - ١٩٩٠. D.hp جامعة سالت لويس - ميزوري - الولايات المتحدة الأمريكية . Saint Louis University, U.S.A

الخبرة التدريسية:

١٩٨٣ -١٩٨٥ مساعد بحث وتدريس - كلية الاقتصاد - جامعة اليرموك
١٩٨٩- ١٩٩٠ محاضر -جامعة سانت لويس - ميزوري -أمريكا
١٩٩٠ -أنذار ١٩٩٦ أستاذ مساعد - قسم الإدارة العامة - جامعة اليرموك -الأردن
آنذار ١٩٩٦ - أيلول ١٩٩٦ أستاذ مشارك - قسم الإدارة العامة. جامعة اليرموك - الأردن
أيلول ١٩٩٦ -آب ١٩٩٨ أستاذ مشارك -قسم الإدارة العامة. جامعة قطر- قطر
أيلول ١٩٩٨-تشرين ٢٠٠٠ أستاذ مشارك - قسم الإدارة العامة. جامعة اليرموك - الأردن
تشرين ثقي ٢٠٠٠ - آلان أستاذ - قسم الإدارة العامة . جامعة اليرموك - الأردن

تدرج في المناصب التدريسية والادارية منذ عام ١٩٨٣ حتى الآن نائب رئيس جامعة اليرموك كما أشرف على العديد من رسائل الماجستير في مجالات الادارة المختلفة.

فى ورشة عمل تحليل احتياجات التدريب:

د.النحاس: التدريب وقود الحياة للموظف

من أسباب ضعف التدريب:

عدم الربط بين المسار الوظيفى والتدريب

ترشيح المتدربين بدون تحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية

دارت فعاليات ورشة عمل تحليل الاحتياجات التدريبية فى القاهرة التى عقدت مؤخراً بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى بناء على مبادرة مشتركة من مجلس التعاون الاقتصادى والتنمية والاتحاد الأوروبى، وبرنامج سيجما وذلك بتمويل من الاتحاد الأوروبى.

وقد شارك فى فعاليات ورشة العمل عدد (١٠٠) من العاملين بالجهاز ومديريات التنظيم والإدارة كما شارك بعض السادة رؤساء القطاعات والمستشارين بالجهاز بالاضافة إلى العاملين ببعض وحدات الجهاز الإدارى فى الدولة مثل (القوى العاملة والهجرة، التعليم العالى، الصحة، الثقافة، التضامن الاجتماعى) واستمرت أعمال الورشة ثلاثة أيام.

اعداد: ناهد محمود عرنوس
مدرب أول بمركز إعداد القادة

للتعريف بأهمية تحليل احتياجات التدريب وأنه حجر الأساس فى تحقيق تحسين الأداء، تحسين الجودة، تحسين تقديم الخدمات إلى المواطنين، خفض التكاليف، تنمية المهارات والقدرات والمعارف لدى العاملين، تدريب المشاركين حول كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية ومصادر جميع البيانات، تدريب المشاركين على كيفية تقييم الأداء للعاملين كمدخل أساسى لتحديد احتياجاتهم التدريبية. تدريب المشاركين على أسس الإعداد للمقابلة والاستبيان كوسائل هامة لجميع البيانات وتحديد الاحتياجات التدريبية.

أولا: اليوم الأول

افتتح الدكتور صفوت النحاس فعاليات ورشة العمل بكلمة أشاد فيها بأهمية دور التدريب فى العصر الراهن فى تنمية المهارات والمعارف ورفع مستوى أداء العاملين وبالتالى رفع مستوى أداء المنظمة ككل فالتدريب كما أشار سيادته: «وقود الحياة للموظف العام» وذكر سيادته أن بمصر «٦ ملايين موظف» بالجهاز الحكومى وأن نصيب الموظف من ميزانية التدريب حوالى ١٤ جنيهاً سنوياً بالمقارنة بدول عديدة أخرى يصل نصيب الفرد من التدريب إلى ٢٠٠٠٠ (عشرون ألفاً) سنوياً.

وذكر سيادته بعض نقاط الضعف فى عملية التدريب منها وجود مجموعة من البرامج التدريبية الجاهزة والتى يتم نشرها على الوحدات التى ترشح بدورها من يشارك فى تلك البرامج التدريبية. وقد يتم ترشيح المتدربين دون تحديد احتياجاتهم التدريبية الفعلية وبدون معرفة مدى ملائمة البرامج التدريبية لتنمية مهاراتهم ورفع مستوى أدائهم، بالاضافة لعدم الربط بين المسار الوظيفى والتدريب فى بعض الجهات. أما تقييم المتدربين فالجميع يجتاز البرنامج التدريبى بنجاح ويكون التقييم على أساس حضور البرنامج فقط أو تقديم بحث أو اختبار نهائى يجتازه جميع المشاركين فى البرنامج. لهذا لابد من إعادة النظر فى عملية تقييم البرامج التدريبية والمتدربين.

من هنا تهدف ورشة العمل المنعقدة عبر ثلاثة أيام إلى تطوير التدريب مع برنامج سيجما، وأن ينتهى عمل تلك الورشة بتصور عملى يمكن تنفيذه لتطوير التدريب فى الجهاز الإدارى للدولة.

كما تحدث السيد/ وولف روش من الاتحاد الأوروبى وعبر عن شكره العميق لكونه فى مصر للتعاون مع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .

ثم تحدث السيد/ تونى ليتل عن أهمية التدريب وأهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وأنه من الأساسيات فى أى منظمة لتطوير الخدمة المدنية والعاملين المدنيين، وأنه خلال أيام ورشة العمل سيتم التوصل إلى خطوط إرشادية يتم السير على هداها لتحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية وتقييم الأداء كمدخل أساسى فى الإعداد لأى برنامج تدريبى.

وفى اليوم الأول:

أكد تونى على ضرورة وضوح الهدف من تحليل الاحتياجات التدريبية ألا وهو تحسين مستويات أداء الأفراد وفرق العمل والوزارات وتحسين عملية تقديم الخدمة، وأن يكون هذا التحليل تفصيلياً يقوم على تحليل الوضع القائم فى المنظمة ويتناول جميع القضايا التى تهمها من تنمية لقدرات العاملين، وتحديد من هم المؤهلين لكى يكونون مديرين، ومن سيكونون فى الإدارة العليا.

كما تحدث عن نطاق تحليل احتياجات التدريب سواء على نطاق المنظمة بأكملها، أو على نطاق إدارة محددة، أو على نطاق الأفراد والذى ينبغى أن يحدث بصفة مستمرة وفقاً لتقييم أدائهم وما يتبعه من تحديد المجالات التى بحاجة لتنمية المهارات والقدرات اللازمة لانجاز مهام الوظيفة على أكفأ وجه مع أهمية وضع الرؤية والرسالة لكل منظمة وهل لدى المنظمة رؤية شاملة وهل رسالتها واضحة لكافة العاملين بها، مع أهمية وجود دليل واضح للعمل ولتنفيذ هذه الرسالة.

ضرورة إعادة النظر فى عملية تقييم البرامج التدريبية والمتدربين والمدربين

ثم بدأ الجانب العملى من ورشة العمل وتناولت أهمية أن تكون البيانات كمية ونوعية لضمان تحليل متعمق، وأن تغطى كافة الوظائف.

- أنواع البيانات: بيانات عن تنظيم العمل والموارد المتاحة والتكنولوجيا المستخدمة، وإعداد العاملين وتصنيفهم ومؤهلاتهم ومهارتهم والمستوى المطلوب من المهارات لكل منهم، الإدارات وأهدافها ومخرجاتها، مسئوليات الوظيفة والصلة بين ما يتم عمله بالفعل وبين وصف الوظيفة الرسمى، مستويات الأداء الحالية وتوقعات المستقبل، وإمكانية الحصول على تدريب لتنمية المهارات، والرغبة فى تعلم وتطبيق مهارات جديدة.

اليوم الثانى:

بدأ السيد تونى ليتل الجلسة الأولى بالتأكيد على أن التدريب إذا كان شيقاً وإذا شعر المتدربون بأهمية التدريب لهم ودوره الفعال فى تنمية مداركهم ومهاراتهم سيزداد إقبالهم على التدريب وسيؤثر فيهم التدريب تأثيراً ايجابياً ويرفع مستوى [illegible]

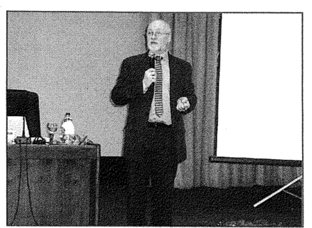
- ثم استعرض خبرة الخدمة المدنية فى المملكة المتحدة بدءاً من سنة [illegible] حيث ورد تقرير شديد اللهجة عن الخدمة المدنية فى ذلك الوقت وصف العاملين بها بأنهم كسالى ويفتقرون إلى الطموح ولا يملكون القدرات والكفاءات، وأنهم [illegible]

تحديد الاحتياجات التدريبية يساعد على معرفة المؤهلين لشغل الإدارة العليا

على مورد رزق محترم مع قليل من الجهد».

- لهذا أوصى التقرير بأهمية إصلاح الخدمة المدنية، وأن تكون متميزة ومفتوحة للجميع عن طريق المناقشة العادلة، وأن يعمل بالخدمة المدنية ذوى الكفاءة والأمانة وأن يكون للعاملين مسار وظيفى دائم.

- وبالرغم من هذا التقرير إلا أن التغيير كان بطيئاً واستمر ذلك حتى الستينيات من القرن الماضى وقد رغبت الحكومة فى تغيير هذه الصورة لأن الخدمة المدنية أساسية لرفاهية أى دولة وشعبها ولإنعاش الاقتصاد واحتلال موقع مؤثر فى النظام العالمى.



- صدر تقرير «فولتون» سنة ١٩٦٨ الذى أوصى بأهمية وجود خدمة مدنية ذات كفاءة عالية لمواكبة التغيرات المحلية والعالمية، مع أهمية تحديث ممارسات ومهارات الإدارة، وفتح مستويات الإدارة العليا أمام المواهب المتوفرة فى المستويات الأدنى فى السلم الوظيفى، ومن خارج منظمات الخدمة المدنية، والتأكيد على أهمية دور التدريب فى رفع كفاءة العاملين وإيجاد إدارة أفضل.

- إلا أنه بالرغم من هذا التقرير وأهميته ألا أنه لم يؤد إلى تغيير جذرى للخدمة المدنية كما كان متوقعاً، بل أدى إلى انشاء إدارة خدمة مدنية للتعامل مع عنصرى الأجور وإدارة شئون العاملين.

- فى نهاية السبعينيات نادت السيدة مارجريت تاتشر بأفكار سياسية جديدة منها:

- أن جهاز الخدمة المدنية أكبر من اللازم وأنه يقدم الخدمات للجمهور بمقابل مادى كبير.

- أن القطاع الخاص بطبيعته أفضل من القطاع العام وأن على الأخير تبنى طريق القطاع الخاص.

- القضاء على احتكار الدولة للخدمات وخصخصة كافة المرافق الرئيسية المملوكة للدولة.

- أن تقوم الدولة بدور المتابعة والرقابة والتنظيم.

- وقد أثرت هذه الأفكار على جهاز الخدمة المدنية ففى الفترة من ١٩٨٦ - ١٩٩٩ تم خفض نسبة ٤٠٪ من موظفى الخدمة المدنية، وأصبحت الإدارة من خلال عقود، وتمت خصخصة كثير من الخدمات.

- استمرت عمليات الإصلاح لتحقيق هدف ملائمة الخدمات لتلبية احتياجات المستخدم (متلقى الخدمة) فى التوقيت والمكان الذى يرغب فيه وبالجودة المطلوبة، وأصبح دور جهاز الخدمة المدنية هو إدارة ورصد وتقييم تقديم الخدمات، وتدريب العاملين لرفع مستوى أدائهم فى تقديم الخدمات.

- ومنذ عام ٢٠٠١ ظهرت عدة مبادئ جديدة تتمثل فى قيام الحكومة بوضع معايير قياسية قومية لقياس الأداء وتحديد جودة الخدمات المقدمة، وزيادة تعويض الصلاحيات إلى الصف الأول.

- كل ما سبق ادي لبروز «رؤية» جديدة للخدمات المدنية تمثلت فى أن منظمة الخدمة المدنية لم تعد منظمة للهواة والكسالى بل للمتميزين والمبدعين ذوى المهارات الخاصة فى تقديم الخدمة لطالبى الخدمة.

- سيادة التفكير الابتكارى والعمل بأسلوب استراتيجى فى منظمة الخدمة المدنية، والاعتماد على الشباب الموهوبين الذين ينهضون بالخدمات الحكومية ويقدمون كل ما يهم جمهور المتعاملين مع المنظمة وهنا يظهر دور التدريب وتنمية المهارات بصفة مستمرة لمواكبة التغيير المستمر.

- تحول الوضع فى الخدمة المدنية من احتكار تقديم الخدمة إلى التنافس فى تقديمها والتركيز على المواطن واحتياجاته، والتركيز على تحقيق الأهداف.

الدروس المستفادة من خبرة المملكة المستخدمة فى مجال الخدمة المدنية:

- إن الجهاز الحكومى معقد ومركب ولهذا فإن التغيير والتطوير والإصلاح عملية معقدة وتحتاج إلى وقت طويل.

- تحتاج عملية الإصلاح إلى التدرج فى التنفيذ حتى يتكيف جهاز الخدمة المدنية تدريجيا مع التحولات المحلية والعالمية.

- القيادة عنصر أساسى وحيوى فى الربط بين الرؤية المستهدفة والواقع القائم.

- ضرورة توافر مهارات مختلفة للتعامل مع الواقع الجديد وتقديم خدمات لها قيمة للجمهور وهذا يتطلب بالتالى تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين ثم تدريبهم وتنمية مهاراتهم.

-- تبع ذلك ورشة عمل حول كيفية اختيار عينة ممثلة من بعض الوزارات (الصحة - التعليم العالى - القوى العاملة والهجرة - التعليم) وأهمية التدقيق فى اختيار العينة التى سيتم على أساسها تحديد الاحتياجات التدريبية لكل جهة حسب طبيعة عملها والأهداف التى تسعى لتحقيقها ومهارة وكفاءة العاملين بها.

فى الجلسة الثانية: عقب فترة الراحة تم مناقشة تقييم الأداء وأهدافه حيث يتم تحديد نقاط الضعف والقوة فى أداء العاملين ثم تصميم برامج التدريب التى تعالج نقاط الضعف، كما ينتج عن تقييم الأداء تقديم مكافأت وحوافز أو توقيع عقاب وتأديب بناء على نتيجة التقييم.

- ناقش المشاركون نظام تقييم أداء العاملين السنوى فى مصر مزاياه وعيوبه.

- عرض السيد، تونى ليتل بعض المناهج المستخدمة فى تقييم الأداء

- منهج «كيرك باتريك» لتقييم الأداء ويحتوى على خمس نقاط للتقييم:

الأولى: قبل التدريب: بتقييم المعلومات الحالية المتوافرة عن المتدربين لاقتراح برنامج مناسب لهم.

الثانية والثالثة: خلال عملية التدريب: حيث يتم تقييم المتدربين والمدربين والمواد التدريبية وأساليب التدريب المستخدمة.

الرابعة: بعد العودة مباشرة إلى العمل يتم تقييم ما اكتسبه المتدربون من مهارات جديدة.

الخامسة: بعد ثلاثة أشهر من التدريب يتم إعادة تقييم المتدربين.

كما تحدث السيد/ تونى عن أسلوب TRAMS لقياس الأداء بطريقة موضوعية حيث يتسم هذا الأسلوب بأنه محدد، واقعى، يمكن تحقيقه، يمكن قياسه، كما أنه محدد بفترة زمنية، وانه من الأيسر تحسين وتنمية مهارات شخص ما بدلاً من ايجاد بديل له والبدء معه من نقطة الصفر، ولهذا فإن للمدير دور هام فى تحفيز العاملين لتنمية مهاراتهم وفى اقتناع العاملين بأهمية التدريب سواء لهم أو للإدارة التى يعملون بها، هذا التدريب قد يكون داخلياً فى شكل تدريب أثناء العمل من خلال فريق عمل، أو يكون خارجياً فى مركز تدريبى مخصص.

انتهت فعاليات اليوم الثانى لورشة العمل برسالة للمشاركين فى ورشة العمل وهى: «إذا توقفنا عن التدريب نتوقف عن التقدم».

ثالثا: اليوم الثالث:

بدأ اليوم الثالث بالتأكد على أهمية تنمية المهارات والعمل من خلال فريق، وأوضح أن دورة التعليم والتدريب تختلف فى الكبار عن التلاميذ الصغار حيث أن الكبار لديهم خبرة عملية فى مجال عملهم، ولهذا لكى يكون تدريبهم فعالاً ينبغى أن يجمع بين الإطار النظرى والإطار العملى حتى يتم تحسين مهاراتهم وأدائهم لأعمالهم.

- ابرز السيد تونى أهمية الاستبيان كوسيلة لجميع البيانات لاكتشاف الفجوات ونقاط الضعف التى تحتاج إلى علاج من خلال التدريب، كذلك أوضح أهمية المقابلة وطرق اجراءها وفوائدها والتخطيط السليم للمقابلة وتحديد من سيتم مقابلتهم والهدف منها.

- مناقشة وتوضيح كيفية إعداد استبيان فعال يشجع على الاستجابة الايجابية من قبل من يجيبون على أسئلته، وذلك عن طريق حسن صياغة أسئلة الاستبيان، وتدرجها من السهولة إلى الصعوبة، والمراوحة بين الأسئلة المغلقة التى تكون إجاباتها محددة بـ (نعم/ لا) والأسئلة المفتوحة التى تتطلب تعليقات ورأيا من الأشخاص.

وأن العوائق التى تعوق جميع البيانات عدم وضوح الأسئلة والخوف من الاجابة بصراحة وصدق على التساؤلات، وإجبار الرؤساء لمرؤسيهم على ملء بيانات الاستمارة دون اقتناعهم بأهمية الاستبيان لهم.

- لهذا لابد أن يؤمن الأفراد بذلك حتى لا يؤثر ذلك على جودة المعلومات التى يدلوا بها.

- أعقب ذلك ورشة العمل التى شاركت فيها المجموعات لإعداد تصور لاستبيان فعال للحالة الدراسية المقدمة إليهم.

وفى الختام تحدث السيد/ وولف روش وأكد على استمرار التعاون بين الجهاز وبرنامج سيجما وأنه سيتم إعداد عدد من الاستبيانات بالتعاون مع برنامج سيجما وسيتم تقييمها وتحليلها من قبل لجنة من الجهاز والسيد تونى والسيد وولف.

اجتماع عمومية القابضة أواخر مارس

إقلاع أول رحلة لمصر للطيران من مبنى الركاب «٣» الجديد ستكون إلى نيويورك

مجلس القابضة يناقش القرض الإضافى ويوافق على التجديد عاماً آخر للقيادات

يشهد يوم ١٦ مارس المقبل إقلاع أول رحلة طيران من مبنى الركاب الجديدة رقم «٣» بمطار القاهرة الدولى فى رحلة مصر للطيران إلى نيويورك.

وأكد المهندس إبراهيم مناع رئيس الشركة القابضة للمطارات والملاحة الجوية أنه يجرى الآن اختبار جميع الأنظمة بالمبنى الجديد لضمان كفاءتها وتشغيلها بصورة جيدة قبل إقلاع أول رحلة للتأكد من كفاءة التشغيل وتفاديا للمشاكل والعقبات التى قد تطرأ فجأة كما حدث خلال بدايات التشغيل لمبنى الركاب الخامس فى مطار هيثروبلندن.

وأضاف أن البداية ستكون لرحلة مصر للطيران المتجهة إلى نيويورك ثم تعقيبها رحلات لشركتين من أعضاء تحالف ستار ويستمر الحال فى التشغيل الفعلى لجميع رحلات مصر للطيران الدولية والداخلية ورحلات شركات الطيران الأعضاء فى تحالف ستار.

وأوضح رئيس الشركة بأن المبنى سيكون جاهزا لاستقبال الرحلات وذلك بعد الانتهاء من جيع الخدمات فى صالات الوصول والسفر التى يحتاجها مرتادو المطار من ركاب ومودعين أو مستقبلين.

وفى إطار الاستعدادات لهذه الرحلة تجرى على قدم وساق جميع الأعمال المتعلقة بالمبنى الجديد وإجراء الاختبارات لتجريب الأجهزة والأنظمة المختلفة وتحديد مسارات المقبلين إلى هذا المبنى وذلك تلافيا للعراقيل التى قد تطرأ تمهيدا لبدء التشغيل الفعلى للمبنى والمنتظر ابريل القادم.

وأشار المهندس إبراهيم مناع بأن مجلس إدارة الشركة القابضة للمطارات ناقش اتفاقية قرض البنك الدولى والمعروفة بالقرض الاضافى بقيمة ٤٠ مليون دولار والتى تم التوقيع عليها لاستكمال المبنى ٣ وذلك خلال اجتماع مجلس الإدارة الأسبوع الماضى.

وأوضح «مناع» أن المجلس اعتمد عدة قرارات منها تعيين الطيار حسن راشد رئيسا لمجلس إدارة شركة ميناء القاهرة الجوى خلفا للطيار فتحى فتح الله الذى تقرر تعيينه نائبا لرئيس القابضة للمطارات وكذلك تعيين الطيار مدحت هنداوى رئيسا للشركة المصرية للمطارات خلفا للطيار راشد بالاضافة إلى الموافقة على رفع رأسمال شركة تكنولوجيا المعلومات إلى ٢٥ مليون جنيه بزيادة ١٥ مليون جنيه وكذلك الموافقة على التجديد لعدد من العاملين بالوظائف القيادية لمدة عام آخر.



د.إبراهيم مناع

ومن المنتظر أن تناقش الجمعية العمومية للشركة القابضة للمطارات والملاحة الجوية برئاسة الفريق أحمد شفيق وزير الطيران المدنى وحضور المهندس إبراهيم مناع رئيس الشركة فى النصف الثانى من مارس لاعتماد الموازنة التخطيطية للشركة فى النصف الثانى من مارس لاعتماد الموازنة التخطيطية للشركة القابضة عن العام المالى ٢٠١٠/٢٠٠٩ وذلك فى ضوء الموازنات التقديرية بالشركة التابعة من جمعياتها العمومية المقرر اجتماعها برئاسة المهندس إبراهيم مناع خلال الشهر الجارى.

ومن المقرر أيضا أن تناقش الجمعية العمومية قرارات مجلس إدارة القابضة السابقة.

النشرة الأسبوعية

للشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية

بدء تفعيل بروتوكول التعاون المصرى السعودى

استقبل اللواء/أحمد سعيد عبدالله ـ رئيس مجلس إدارة الشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية اليوم وفد رئاسة الطيران المدنى السعودى بالاجتماع الثانى لبرنامج العمل التنفيذى للتعاون المصرى السعودى فى مجال خدمات الملاحة الجوية.

يجدر الاشارة إلى سابق الاتفاق بين سلطات الطيران المصرية ونظيرتها بالمملكة العربية السعودية على بدء تعاون ثنائى بين خبراء الطيران بالدولتين الشقيقتين بغرض خلق فكر مشترك للارتقاء بالأنظمة الملاحية المطبقة بالمنطقة وتعزيز التواصل الفنى بين الدولتين وذلك على غرار التعاون الأوروبى المشترك فى الأونة الأخيرة والذى نتج عنه تطبيقات السماء الأوروبية الموحدة والمعروفة بـ(Single European Sky).

يعتبر الإجتماع إستكمالا لتوصيات الإجتماع الأول والذى عقد بمدينة جدة فى يونيو ٢٠٠٨.

تضمنت أجندة العمل للإجتماع الثانى المنعقد بالمبنى الإدارى بالشركة الوطنية لخدمات الملاحة الجوية امكانية تبادل المعلومات الرادارية بين الدولتين وطرق تعزيز الاتصالات المباشرة بين مراقبة جدة والرياض ومركز المراقبة الجوية المصرى. كما قام الوفد السعودى بإستعراض تطبيقا (B.SDA) المطبقة بالأجواء السعودية كبديل للأنظمة الرادارية فى حالة تعطلها.

[illegible]	[illegible]	٦	ك	١	١٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٠٧	٦	ك	١٥١	٢٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٥/٠٩	٦	ك	٢٠١	٤٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/١٠	٦	ك	٤٥١	٥٧٧
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/١١	٦	ل	١	١٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/١٢	٦	ل	١٥١	٢٠٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/١٣	٦	ل	٢٠١	٤٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/١٤	٦	ل	٤٥١	٥٤٠
السبت	٢٠٠٩/٠٥/١٦	٦	م	١	١٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/١٧	٦	م	١٥١	٢٠٧
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/١٨	٦	ن	١	١٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/١٩	٦	ن	١٥١	٢٩٦
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٠	٦	س	١	١٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٢١	٦	س	١٥١	٣٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٥/٢٣	٦	س	٢٠١	٤٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٢٤	٦	س	٤٥١	٦٠١
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/٢٥	٥	ط	١	١٢٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٦	٥	ط	١٢١	٢٦٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٧	٥	ط	٢٦١	٢٨٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٢٨	٥	ي	١	١٢٠
السبت	٢٠٠٩/٠٥/٣٠	٥	ي	١٢١	٢٦٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٣١	٥	ي	٢٦١	٣٦٩
الاثنين	٢٠٠٩/٠٦/٠١	٥	ك	١	١٤٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٦/٠٢	٥	ك	١٤١	٢٨٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٦/٠٣	٥	ك	٢٨١	٤٢٦
الخميس	٢٠٠٩/٠٦/٠٤	٥	ل	١	١٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٦/٠٦	٥	ل	١٥١	٢٩٣
الأحد	٢٠٠٩/٠٦/٠٧	٥	م	١	١٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٦/٠٨	٥	م	١٥١	٢٩٧
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٦/٠٩	٥	ن	١	١٠٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٦/١٠	٥	ن	١٠١	١٩٦
الخميس	٢٠٠٩/٠٦/١١	٥	س	١	٩٨
السبت	٢٠٠٩/٠٦/١٣	٦	ر	١	١٣٥
الأحد	٢٠٠٩/٠٦/١٤	٦	ر	١٣٦	٢٧٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٦/١٥	٦	ر	٢٧١	٤٠٥
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٦/١٦	٦	ر	٤٠٦	٥٢٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٦/١٧	٦	ر	٥٢١	٦٧٧

الأربعاء	٢٠٠٩/٠٧/٠١	٦	خ	١	١٣٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٧/٠٢	٦	خ	١٣١	٢٦٠
السبت	٢٠٠٩/٠٧/٠٤	٦	خ	٢٦١	٣٩٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٧/٠٥	٦	خ	٣٩١	٥١٧
الاثنين	٢٠٠٩/٠٧/٠٦	٤	ج	١	١٤٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٧/٠٧	٤	ج	١٤١	٢٨٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٧/٠٨	٤	ج	٢٨١	٤٢٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٧/٠٩	٤	ج	٤٢١	٥٥٥
السبت	٢٠٠٩/٠٧/١١	٤	ب	١	١٤٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٧/١٢	٤	ب	١٤١	٢٨٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٧/١٣	٤	ب	٢٨١	٤٢١
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٧/١٤	٤	أ	١	١٤٥
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٧/١٥	٤	أ	١٤٦	٢٩٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٧/١٦	٤	أ	٢٩١	٤٣٣
السبت	٢٠٠٩/٠٧/١٨	٤	ز	١	١٤٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٧/١٩	٤	ز	١٤١	٢٨٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٧/٢٠	٤	ز	٢٨١	٤٢٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٧/٢١	٤	ز	٤٢١	٤٨٩
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٧/٢٢	٦	ع	١	١٣٠
السبت	٢٠٠٩/٠٧/٢٥	٦	ع	١٣١	٢٦٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٧/٢٦	٦	ع	٢٦١	٣٤٤
الاثنين	٢٠٠٩/٠٧/٢٧	٦	ف	١	١٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٧/٢٨	٦	ف	١٥١	٣٠٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٧/٢٩	٦	ف	٣٠١	٤٤٣
الخميس	٢٠٠٩/٠٧/٣٠	٦	ص	١	١٢٥
السبت	٢٠٠٩/٠٨/٠١	٦	ص	١٢٦	٢٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٨/٠٢	٦	ص	٢٥١	٣٧٥
الاثنين	٢٠٠٩/٠٨/٠٣	٦	ص	٣٧٦	٤٩٤
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٨/٠٤	٦	ق	١	١٥٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٨/٠٥	٦	ق	١٥١	٣٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٨/٠٦	٦	ق	٣٠١	٤٥٦
السبت	٢٠٠٩/٠٨/٠٨	٤	و	١	١٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٨/٠٩	٤	و	١٥١	٣٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٨/١٠	٤	و	٣٠١	٤٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٨/١١	٤	و	٤٥١	٦٠٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٨/١٢	٤	و	٦٠١	٧٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٨/١٣	٤	و	٧٥١	٨٥١

الخميس	٢٠٠٩/٠٥/١٤	٤	ب	٥١	١٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٥/١٦	٤	ب	١٠١	١٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/١٧	٤	ب	١٥١	٢٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/١٨	٤	ب	٢٠١	٢٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/١٩	٤	ب	٢٥١	٣٠٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٠	٤	ب	٣٠١	٣٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٢١	٤	ب	٣٥١	٣٧٦
السبت	٢٠٠٩/٠٥/٢٣	٤	ج	١	٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٢٤	٤	ج	٥١	١٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/٢٥	٤	ج	١٠١	١٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٦	٤	ج	١٥١	٢٠٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٧	٤	ج	٢٠١	٢٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٢٨	٤	ج	٢٥١	٣٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٥/٣٠	٤	ج	٣٠١	٣٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٣١	٤	ج	٣٥١	٣٨٦
الاثنين	٢٠٠٩/٠٦/٠١	٤	د	١	٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٦/٠٢	٤	د	٥١	١٠٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٦/٠٣	٤	د	١٠١	١٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٦/٠٤	٤	د	١٥١	٢٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٦/٠٦	٤	د	٢٠١	٢٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٦/٠٧	٤	د	٢٥١	٣٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٦/٠٨	٤	د	٣٠١	٣٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٦/٠٩	٤	د	٣٥١	٤٠٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٦/١٠	٤	د	٤٠١	٤٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٦/١١	٤	د	٤٥١	٥٠٠
السبت	٢٠٠٩/٠٦/١٣	٤	د	٥٠١	٥٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٦/١٤	٤	د	٥٥١	٦١٣

	الأربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٩	٢	ا	٥٠١	٥٤٢
	الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٣٠	٢	ب	١	٥٠
	الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٠٢	٢	ب	٥١	١٠٠
	الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/٠٤	٢	ب	١٠١	١٥٠
	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/٠٥	٢	ب	١٥١	١٦٧
المنيا الجديدة	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	١	ا	١	٥٠
	الأربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	١	ا	٥١	١٠٠
	الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٢٣	١	ا	١٠١	١٤٥
	الأحد	٢٠٠٩/٠٤/٢٦	١	ب	١	٥٠
	الاثنين	٢٠٠٩/٠٤/٢٧	١	ب	٥١	١٠٠
	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٨	١	ب	١٠١	١٥٠
	الأربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٩	١	ب	١٥١	٣١١
	الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٣٠	١	ج	١	٤٠
	الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٠٣	١	ج	٤١	٨٤
	الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/٠٤	١	د	١	٣٦
سوهاج الجديدة	الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٠٣	٢	ا	١	٢٥
	الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/٠٤	٢	ا	٢٦	٥٠
	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/٠٥	٢	ا	٥١	٧٥
	الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٠٦	٢	ا	٧٦	١٠٠
	الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٠٧	٢	ا	١٠١	١٢٥
	السبت	٢٠٠٩/٠٥/٠٩	٢	ا	١٢٦	١٥٠
	الأحد	٢٠٠٩/٠٥/١٠	٢	ا	١٥١	١٧٥
	الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/١١	٢	ا	١٧٦	٢٠٠
	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/١٢	٢	ا	٢٠١	٢٢٥
	الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/١٣	٢	ا	٢٢٦	٢٥٠
	الخميس	٢٠٠٩/٠٥/١٤	٢	ا	٢٥١	٢٧٥
	السبت	٢٠٠٩/٠٥/١٦	٢	ا	٢٧٦	٣٠٠
	الأحد	٢٠٠٩/٠٥/١٧	٢	ا	٣٠١	٣٢٥
	الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/١٨	٢	ا	٣٢٦	٣٥٠
	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/١٩	٢	ا	٣٥١	٣٧٥
	الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٠	٢	ا	٣٧٦	٤٠٠
	الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٢١	٢	ا	٤٠١	٤٢٥
	السبت	٢٠٠٩/٠٥/٢٣	٢	ا	٤٢٦	٤٥٠
	الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٢٤	٢	ا	٤٥١	٤٧٥
	الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/٢٥	٢	ا	٤٧٦	٥٠٠
	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٦	٢	ا	٥٠١	٥٢٥
	الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٢٧	٢	ا	٥٢٦	٥٥٠
	الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٢٨	٢	ا	٥٥١	٥٧٥
	السبت	٢٠٠٩/٠٥/٣٠	٢	ا	٥٧٦	٦٠٠
	الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٣١	٢	ا	٦٠١	٦٢٥
	الاثنين	٢٠٠٩/٠٦/٠١	٢	ا	٦٢٦	٦٥٦

** تيسيرات لكافة المستفيدين من اراضى مشروع ابنى بيتك :

سداد القسط الاول من قيمة الأرض بعد ٢٤ شهرا من تاريخ استلام الارض بدلا من ١٢ شهرا .
فى حالة قيام المواطن بالانتهاء من الدور الاول والثانى بعد الارضى (تشطيب خارجى) يسقط عنه باقى الاقساط المستحقة على قطعة الارض وقت انتهائهما كما يحق له التصرف بالبيع او الايجار للمبنى او جزء منه بما يخصه من الارض (دون التقيد بشرط مرور خمس سنوات على البناء) بشرط الانتهاء من الدور الارضى خلال المدة المحددة له وعدم وجود مخالفات فى جميع الادوار .

* ملحوظة: يمكن للسادة المواطنين غير القادرين على البناء فى الوقت الحالى ارسال خطاب بعلم الوصول الى جهاز المدينة يتضمن طلب الموافقة على تاجيل الاستلام لمدة شهر من اخر يوم محدد للتسليم بكل مدينة.

فى حالة عدم استلام الارض خلال شهر من تاريخ اخر يوم محدد للاستلام بالمدينة يعتبر ذلك عدولا عن الحجز وسيتم الغاء تخصيص الارض.

إرشادات للسادة الحاجزين بمشروع إبنى بيتك

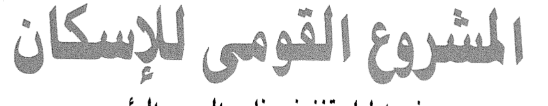
* يتوجه المواطن الى مقر الجهاز بالمدينة فى اليوم المحدد بالجداول لاستكمال اجراءات تسليم الارض.
* يستكمل الحاجز كافة الاجراءات بنفسه ومعه ضامن يحمل بطاقة الرقم القومى دون الاعتداد باى توكيلات او تفويضات للاقارب او للغير
* بالنسبة للسادة المتخلفين عن المواعيد المحددة يتم حضورهم لتسليمهم بدءا من اليوم التالى لاخر يوم تسليم بكل مدينة ولمدة :
  1. مدينة (٦ اكتوبر) (اسبوعين).
  2. مدن (بدر الصالحية السادات برج العرب بنى سويف الفيوم المنيا اسيوط سوهاج اسوان) (اسبوع).
* يمنح المواطن مهلة ثلاثة شهور للبدء فى البناء من تاريخ استلام الارض وسيتم تسليمه ملفا يحتوى على الرسومات التنفيذية ورخصة البناء وذلك بعد اسبوع من استلام الارض.
* اقصى فترة زمنية لانهاء اعمال الدور الارضى هى سنة من تاريخ استلام الارض وفى حالة عدم استكمال كامل البناء فى المدة المحددة يتم سحب الارض بما عليها من مبان ويعوض المواطن طبقا للقانون المدنى علما بان الرسومات المعمارية والتنفيذية هدية من وزارة الاسكان.
* يتم صرف دعم لايرد من الدولة للوحدة من جهاز المدينة للدور الارضى فقط قيمته (١٥٠٠٠ جنيه) بعد الانتهاء من كل مرحلة من المراحل التالية كل على حدة خلال ثلاثة شهور لكل مرحلة كالاتى:
  - أ اعمال الحفر والاساسات واعمدة الدور الارضى (٥٠٠٠ جنيه) تصرف بعد ثلاثة شهور من بدء العمل.
  - ب الانتهاء من صب سقف الدور الارضى (٥٠٠٠ جنيه) تصرف بعد ثلاثة شهور من نهو المرحلة الاولى.
  - ج الانتهاء من اعمال التشطيبات الخارجية للمبنى (٥٠٠٠ جنيه) تصرف بعد ثلاثة شهور من نهو المرحلة الثانية.
* فى حالة التاخير او عدم الانتهاء من تنفيذ كل مرحلة من المراحل المشار اليها بعاليه خلال المدة المحددة وهى ثلاثة شهور يسقط حق المواطن فى صرف الدعم المقرر للمرحلة المتاخر عنها والمراحل التالية لها.
* يسمح للمواطن باستكمال الدورين الاول والثانى تباعا على نفقته الخاصة وفقما شاء بدون دعم.
* لايجوز التنازل للغير عن قطعة الارض او مبنى الدور الارضى المدعم قبل مرور خمس سنوات على استكمال بنائه (شريطة سداد كامل مستحقات الهيئة عن قيمة الارض).
* يتم البناء بمعرفة المواطن المخصص له قطعة ارض بالمشروع.
* اسماء المواطنين الذين تم التخصيص لهم وتوقيتات التسليم متاحة بأجهزة المدن وعلى الويب سايت www.urban-comm.gov.eg

وللاستفسار: اتصل بالخط الساخن ٣٥٢٦٦٠٢٢

علما بانه تم ارسال خطابات التخصيص بعلم الوصول من خلال البريد للحاجزين الذين تم التخصيص لهم

مع تحيات هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة

وزارة الإسكان والمرافق والتنمية العمرانية
هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة

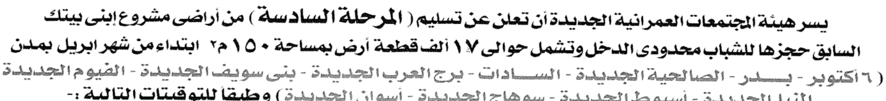


المشروع القومى للإسكان

فى إطار تنفيذ برنامج السيد الرئيس

محمد حسنى مبارك

(ابنى بيتك)



يسر هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة أن تعلن عن تسليم (المرحلة السادسة) من أراضى مشروع إبنى بيتك السابق حجزها للشباب محدودى الدخل وتشمل حوالى ١٧ ألف قطعة أرض بمساحة ١٥٠ م٢ ابتداء من شهر ابريل بمدن (٦ أكتوبر - بـدر - الصالحية الجديدة - السادات - برج العرب الجديدة - بنى سويف الجديدة - الفيوم الجديدة - المنيا الجديدة - أسيوط الجديدة - سوهاج الجديدة - أسوان الجديدة) وطبقاً للتوقيتات التالية :-

مدينة ٦ أكتوبر

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة من	قطعة الى
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	٤	د	١	١٥٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	٤	د	١٥١	٢٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٢٣	٤	د	٢٠١	٤٥٠
الاحد	٢٠٠٩/٠٤/٢٦	٤	د	٤٥١	٦٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٤/٢٧	٤	د	٦٠١	٧٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٨	٤	د	٧٥١	٩٠٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٩	٤	د	٩٠١	١٠٥٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٣٠	٤	د	١٠٥١	١١١٩
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٠٣	٤	هـ	١	١٣٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/٠٤	٤	هـ	١٣١	٢٦٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/٠٥	٤	هـ	٢٦١	٣٤٣

مدينة ٦ أكتوبر

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة من	قطعة الى
الخميس	٢٠٠٩/٠٦/١٨	٦	ش	١	١٤٠
السبت	٢٠٠٩/٠٦/٢٠	٦	ش	١٤١	٢٧٨
الأحد	٢٠٠٩/٠٦/٢١	٦	ت	١	١٢٥
الاثنين	٢٠٠٩/٠٦/٢٢	٦	ت	١٢٦	٢٧٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٦/٢٣	٦	ت	٢٧١	٤٠٥
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٦/٢٤	٦	ت	٤٠٦	٥٤٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٦/٢٥	٦	ت	٥٤١	٦٣٨
السبت	٢٠٠٩/٠٦/٢٧	٦	ث	١	١٥٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٦/٢٨	٦	ث	١٥١	٢٠٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٦/٢٩	٦	ث	٢٠١	٤٥٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٦/٣٠	٦	ث	٤٥١	٥٦٤

مدينة أسيوط الجديدة

يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة من	قطعة الى
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/٠٣	٤	١	١	٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/٠٤	٤	١	٥١	١٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/٠٥	٤	١	١٠١	١٥٠
الأربعاء	٢٠٠٩/٠٥/٠٦	٤	١	١٥١	٢٠٠
الخميس	٢٠٠٩/٠٥/٠٧	٤	١	٢٠١	٢٥٠
السبت	٢٠٠٩/٠٥/٠٩	٤	١	٢٥١	٣٠٠
الأحد	٢٠٠٩/٠٥/١٠	٤	١	٣٠١	٣٥٠
الاثنين	٢٠٠٩/٠٥/١١	٤	١	٣٥١	٤٠٠
الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٥/١٢	٤	١	٤٠١	٤٢٠
الاربعاء	٢٠٠٩/٠٥/١٣	٤	ب	١	٥٠

المدينة	يوم	تاريخ	منطقة	قطاع	قطعة من	قطعة الى
بـدر	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	١	ج	٤٢٠	٤٦٨
	الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	١	ج	٤٧٢	٤٨١
					٤٨٣	٥٠٤
السادات	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	٢	د	٢٧	٦٥
	الأربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	٢	د	٦٦	١٠٥
	الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٢٣	٢	د	١٠٦	١٤٥
الصالحية الجديدة	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	٢	١	١٥٩	١٩٥
	الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	٢	١	١٩٦	٢٣١
برج العرب الجديدة	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	٢	١	١	٥٠
	الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	٢	١	٥١	٩١
الفيوم الجديدة	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	٢	ج	٢٢٠	٢٨٠
	الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	٢	ج	٢٨١	٣٣٣
اسوان الجديدة	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	٢	١	٢٧٢	٢١٥
	الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	٢	١	٢١٦	٢٥٦
بنى سويف الجديدة	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢١	٢	١	١٩١	٢٤٥
	الاربعاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٢	٢	١	٢٤٦	٣٠٠
	الخميس	٢٠٠٩/٠٤/٢٣	٢	١	٣٠١	٣٥٠
	الاحد	٢٠٠٩/٠٤/٢٦	٢	١	٣٥١	٤٠٠
	الاثنين	٢٠٠٩/٠٤/٢٧	٢	١	٤٠١	٤٥٠
	الثلاثاء	٢٠٠٩/٠٤/٢٨	٢	١	٤٥١	٥٠٠





إنتخاب السيدة سوزان مبارك بالإجماع لرئاسة المجلس القومى للمرأة

أجمع أعضاء المجلس القومي للمرأة فى إجتماعه على إنتخاب السيدة / سوزان مبارك رئيسة للمجلس للدورة الرابعة مؤكدين الدور الفعال الذى تقوم به قرينة الرئيس لتنمية قدرات المرأة والإرتقاء بأوضاعها فى مختلف المجالات

زيادة مقاعد المرأة فى البرلمان خطوة إيجابية لمشاركتها السياسية

خطوة مهمة على طريق المشاركة السياسية تحققت للمرأة المصرية بتخصيص ٦٤ مقعداً إضافيا لها فى مجلس الشعب بعد سنوات من المطالبة المستمرة لإتاحة المزيد من الفرص أمامها لتقوم بدورها المنتظر فى هذا المجال.

ولقد وافق مجلس الشعب بأغلبية ساحقة على مشروع قانون تعديل قانون مجلس الشعب لإضافة ٦٤ مقعداً فى ٣٢ دائرة إنتخابية يكون الترشيح فيها للمرأة فقط وذلك لدعم مشاركتها السياسية وبإعتبارها نصف المجتمع وذلك تحقيقاً لمبدأ الإصلاح السياسى الذى تبناه لصالح المرأة الرئيس حسنى مبارك فى برنامجه الإنتخابى.

ولقد جاءت هذه الموافقة تقديراً لدور المرأة فى المجتمع حيث حرصت الأغلبية على إتفاق هذا التعديل مع أحكام الدستور وقد أكد السيد الدكتور/ فتحى سرور رئيس مجلس الشعب أن القانون دستورى ولا يخالف أحكامه على الإطلاق لأن النص بالتعديل يخصص مقاعد إضافية مما لا يشكل تمييزاً للمرأة فى الدوائر القائمة. وهذا التمييز الحالى هو أمر مؤقت وليس دائماً وذلك تشجيعاً لدور المرأة الرائد فى خدمة المجتمع.

وفى حديث صحفى للدكتورة / فرخنده حسن أمين عام المجلس القوى للمرأة أوضحت فيه أن هذه التعديلات التشريعية الخاصة بتخصيص مقاعد للمرأة تعتبر خطوة إيجابية فى إتجاه المشاركة السياسية التى يجب أن تقوم بها المرأة.

وقد وجه مجلس القومى للمرأة الشكر للسيد الرئيس / حسنى مبارك على دعمه المستمر للمرأة وإيمانه بضرورة قيامها بدورها كما وجهت سيادتها الشكر للحكومة لدعمها المستمر للمرأة.

وقد أشارت الدكتورة / فرخنده حسن فى حديثها الصحفى إلى قيام المجلس القومى للمرأة بدور مهم منذ سنوات لتأهيل السيدات للمشاركة السياسية وذلك من خلال دورات تدريبية تعقد للسيدات فى جميع المحافظات ومن جميع الأحزاب.

ويشارك فى هذه الدورات أعضاء من مجلس الشعب والشورى ومن أشخاص خاضوا الانتخابات لعرض تجاربهم بصورة عمية لتستفيد منها السيدات الراغبات فى ترشيح أنفسهن.

وقد أشارت سيادتها فى نهاية حديثها أنه لابد أن تكون المرأة التى تتقدم لخوض الإنتخابات على قدر من الفهم لأوضاع الدائرة التى تمثلها وأن يكون لها برنامج محدد تقنع به الناخبين وأن تكون على درجة من الثقافة والوعى حتى تستطيع أن تخدم أهل دائرتها.

كذلك تلعب الأحزاب دور هام فى إعداد الكوادر من النساء والرجال وأن يكون هناك برنامج محدد تعمل من خلاله لخدمة المجتمع. وإذا كان المجلس يقوم بتأهيل المرأة للمشاركة السياسية إلا أن هذا لا يغنى من قيام الأحزاب بدورها فى هذا المجال.

مؤتمر «العنف ضد المرأة»

نظم المجلس القومى للمرأة تحت رعاية السيدة / سوزان مبارك رئيس المجلس « المؤتمر الدولى الأول» عن (العنف ضد المرأة)

وذلك فى إطار مشروع مناهضة العنف ضد المرأة وذلك بالتعاون مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية.

ومن أهم أهداف هذا المؤتمر صياغة إطار إستراتيجى للحد من ممارسة العنف ضد المرأة فى مصر الذى يعتبر إنتهاكاً لحقوقها الإنسانية.

وقد صرحت الدكتورة / فرخنده حسن إلى أن حماية الحقوق الإنسانية للمرأة تعد من أهم أهداف المجلس القومى للمرأة.

كذلك أوضحت سيادتها أن المؤتمر ناقش عدة موضوعات منها عرض للجهود المبذوله على الصعيدين المصرى والدولى للحد من العنف ضد المرأة والدروس المستفادة من التجارب الدولية لمناهضته وعرض المبادرات والخدمات التى تستهدف الحماية والوقاية منه كذلك تضمن المؤتمر عرض لتوصيات الدراسات المصرية التى تمت بشأن الإطار القانونى لمناهضة العنف.

ماذا تعرف عن ؟
وحدة الرصد الإعلامى بالمجلس القومي للمرأة

من أجل رفع الوعى العام بقضايا المرأة وخلق قاعدة عريضة من الدعم والتفهم للدور المحورى الذى تقوم به فى المجتمع. ولتغيير الموروثات والتراكمات الثقافية السلبية ومالها من آثار على التمييز ضد المرأة أدت إلى تهميش دورها فى المجتمع.

أولى المجلس القومى للمرأة إهتماماً خاصاً بالرسالة الإعلامية التى لها أكبر الأثر فى تغيير الفكر وتشكيل الرأى العام ومحاربة الموروثات الثقافية السلبية وتغيير صورة المرأة نحو ذاتها وتغيير صورتها لدى الآخرين.

وحرصا على التعريف الواقع الحقيقى للمرأة المصرية ومدى مشاركتها فى تنمية مجتمعاتها أنشأ المجلس وحدة للرصد الإعلامى تهدف إلى صياغة إستراتيجية متكاملة تقدم صورة حقيقية عن المرأة من خلال وسائل الإعلام وإستحداث مؤشرات عملية تمكن من قياس مدى تغيير ثقافة التمييز ضد المرأة فى المجتمع. ويتم ذلك من خلال التعاون بين المجلس وأجهزة الإعلام وإتاحة التوصيات الصادرة من تقارير الرصد الإعلامى لمتخذى القرار لتطوير الرسالة الإعلامية بما يؤدى إلى تغيير صورة المرأة فى المجتمع بما يتناسب مع مكانتها ودورها .

ملامح عامة لشكاوى المرأة المصرية

إستمراراً لنجاح مكتب شكاوى المرأة ومتابعتها (التابع للمجلس القومى للمرأة) فى كسب ثقة المرأة المصرية ومساعدتها فى الحصل على حقوقها التى كفلها لها الدستور والقوانين المصرية.

وقد استقبل « مكتب شكاوى المرأة «خلال الفترة من سبتمبر إلى ديسمبر ٢٠٠٨ عدد ١٨٧١ شكوى .

ورد منها للمكتب بشكل فردى ١٥٤١ شكوى . بالإضافة إلى ١٣٥ شكوى جماعية و ١٩٥ إستشارة تليفونية.

ولم تشهد الملامح العامة لمشكلات وشكاوى المرأة المصرية خلال فترة التقرير تغيراً ملحوظاً عن الشهور الست الماضية . فما تزال المسائل المتعلقة بالأحوال الشخصية وأوضاع العمل فى مقدمة شكاوى المرأة المصرية. حيث استمرت المشكلات المرتبطة بالأحوال الشخصية تحتل المرتبة الأولى فى أولويات مطالب وشكاوى السيدات المصريات حيث بلغت نسبتها ٣٧٪ من إجمالى الشكاوى التى وردت إلى مكتب شكاوى المرأة فى هذه الفترة. بينما تحتل المرتبة الثانية المشكلات والشكاوى المرتبطة بأوضاع المرأة العاملة وحقوقها حيث بلغت نسبتها ٢٠٪ من أجمالى الشكاوى التى وردت إلى المكتب.

ولكن ما هى الخدمات التى يقدمها المكتب؟

تلقى الشكاوى من خلال المقابلة الشخصية أو البريد أو الفاكس.

تقديم إستشارات القانونية والإجتماعية من خلال الخط الساخن.

إحالة الشكاوى إلى جهات الإختصاص ومتابعتها

إحالة الشكاوى التى تتطلب اللجوء إلى القضاء إلى المحامين المتطوعين التابعين للمكتب وإعداد الدراسات حول أكثرها تكراراً.

شروط إستيفاء الشكوى :

للنظر فى الشكوى ومتابعتها يجب استيفاء الشروط التالية :

أن تتصل الشكوى بحياة المرأة المصرية

أن تكون موقعة من الشاكية وموضحاً بها أسمها ومحل إقامتها

الرقم القومى أو رقم البطاقة الشخصية لها ووسيلة الإتصال بها (تليفون / بريد الكترونى ......)

أن تقدم من صاحبة الشكوى وليس بالنيابة عنها

تحديد اسم وعنوان الشخص أو الجهة المشكو فى حقها

تقديم المستندات التى تثبت صحة ما جاء بالشكوى

لا ينظر فى الشكوى المعروضة على القضاء إلا فى حالة عدم تنفيذ حكم صادر.

الشكاوى التى تقع ضمن إختصاص المكتب:

شكاوى الأحوال الشخصية

شكاوى الحرمان من الحقوق فى العمل

الشكاوى الإدارية

التعرض للعنف

طلب تنفيذ أحكام

دعاوى جنائية أو مدنية

استخراج أوراق مدنية

من له حق التقدم بالشكوى :

من حق كل إمرأة مصرية التقدم بالشكوى فى حالة تعرضها لأى نوع من أنواع الظلم أو التمييز ضدها سواء فى مجال الحياة العامة أو الحياة الشخصية

كيفية التقدم بالشكوى :

يمكن التقدم بالشكوى مستوفاة البيانات السابقة بالطرق التالية المقابلة الشخصية بالمكتب المركزى _بالقاهرة) أو فروع المكتب بالمحافظات

خطاب بريدى على العنوان التالى :

مكتب شكاوى المرأة ومتابعتها / المجلس القومى للمرأة

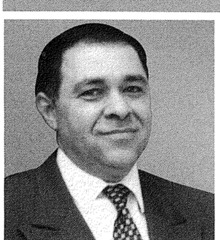
١١١٣ كورنيش النيل - التحرير

المكالمة التليفونية على الرقم المجانى (٠٨٠٠٨٨٨٣٨٨٨) ثلاث خطوط

الفاكس رقم ٢٥٧٤٦٩٦٣

البريد الإلكترونى omlriols @ ncwegypt.com

د. النحاس: يتعرف على آليات فرنسا وانجلترا فى دعم قدرات الموظف الحكومى



الدكتور صفوت النحاس

فى إطار التعاون بين الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ومؤسسة التعاون الاقتصادى والتنمية فى استخدامات آليات الاتحاد الأوروبى المتنوعة سافر الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز إلى فرنسا ولندن مؤخرا للتعرف على برامج بناء ودعم القدرات للموظف الحكومى فى المدرسة القومية لموظفى العموم ومناقشة التجربة العملية لمؤسسة الخدمة المدنية البريطانية. فى فرنسا بدأت الزيارة إلى (وزارة المالية الفرنسية ـ الاتحاد الأوروبى ـ مدرسة الإدارة الفرنسية ـ منظمة DCEO).

حيث أكد الخبراء أهمية الدعم السياسى بوزارة المالية الفرنسية والذى يعكس الإدارة السياسية لوزارة المالية بإنشاء فريق مسئول عن برنامج الإصلاح برئاسة وزير المالية الذى تم تعيينه رئيسا للجنة المالية بالبرلمان لإدارة البرنامج بين الحكومة والبرلمان فى ضوء الإدارة السياسية لرئيس الجمهورية. وتكون السنة المالية قصيرة المدى ويصوّت البرلمان على الميزانية كل ١٢ شهراً فى ضوء عدد سنوات البرنامج.

ويتم وضع ميزانية لعدة سنوات محدداً بها الأهداف والاعتمادات لثلاثة سنوات على أن تراقب سنوياً فى ضوء الأهداف التى يحددها رئيس الجمهورية.

وأن تنفيذ الإصلاحات كسياسة للتنمية البشرية وكيفية تحقيق الاستفادة القصوى من ذلك خلال تغيير اللوائح المالية والمحاسبية كإصلاح من إصلاحات الدولة المهمة وقد تم التصويت من البرلمان فى ٢٠٠١ محدداً به المصاريف العامة وكذلك الشرح للمواطنين كيف يتم استخدام الضرائب فى ضوء ما تقدمه ميزانية الدولة من الخدمات العامة تحت سلطة الوزارات.

وقد استتبع تغيير الميزانية النظام المحاسبى تغييراً شاملاً وكاملاً. الأمر الذى أدى إلى إعطاء سلطات أكبر للبرلمان من خلال عشر نقاط رئيسية:

١ـ تغيير هيكل الميزانية لتكون شفافة محدداً بها الهدف من المصروفات.

٢ـ حرية أكثر فى تنفيذ السياسات العامة للوصول إلى النتائج المطلوبة وكذا حرية كل برنامج فى نشر الاعتمادات دون إذن أو ترخيص على اعتبار أن موازنة الخدمات العامة ٤٥٪ من الموازنة العامة.

٣ـ تقرير عن جودة الأداء متضمناً تقريراً عن الأداء والنتائج التى تم تحقيقها على مرحلتين كل عام بوثيقة عمل بعنوان «المشروع السنوى للأداء عندها يتم التعرف على النتائج وعرضها وتحديد الفرق بينها وبين النتائج المسنودة للحكومة».

٤ـ الشفافية بمعنى أن تكون الميزانية أكثر وضوحاً محدداً بها تكلفة الموظفين وليس المرتب فقط فى كل الهيئات التى تعمل بالدولة.

٥ـ المحاسبة على الإنفاق والإيرادات وتم اختيار نظام المحاسبة (LOSCCA) بربط النفقات بالسنة المالية وليس بموعد الإنفاق وكذلك جرد الأصول العقارية والأصول المالية على أن تكون هناك محكمة للمحاسبة (مجلس المحاسبة الفرنسى).

٦ـ زيادة دور البرلمان بمشاركته بإعداد الموازنة العامة بإضافة أى تعديلات واستماعه للمسئولين الموظفين وليس الوزراء فقط.

٧ـ المدير المسئول عن البرنامج يرفع تقرير عن عمله تحت إشراف الوزير إلى المستوى المركزى باعتبار أن فرنسا دولة مركزية فى الإدارة على أساس أن الإدارات المركزية العمومية تغطى كل الجمهورية وله الحرية فى التنفيذ فى إطار البرنامج.

٨ـ إعادة نشر الموظفين فى وظائف مختلفة دون الاعتبار لدرجة الموظف فى السلم الوظيفى ويتم رفع تقرير عن النتائج.

٩ـ تخصيص المراقبة أى المراقبة قبل التنفيذ وقبل الإنجاز بوجود مراقبة خاصة داخلية للتحقيق من إنجاز الأهداف بتصديق من جهاز المحاسبات باعتباره مراقبة داخلية داخل كل وزارة.

١٠ـ هيكلة واضحة لبرنامج معلومات معمول به فى القطاع الخاص كالمحاسبة ومراقبة النفقات ومتابعة استخدام البرنامج بخفض نصف عدد الموظفين وينتهى البرنامج ٢٠٠٩/٢٠١١.

يوجد بفرنسا ٥ ملايين موظف تعادل ٢٠٪ من القوى العاملة وأن نصف الموظفين بالدولة فى الوزارات الإقليمية.

- كما توجد زيادة فى عدد الموظفين فى الأقاليم لكن هناك أيضا خفض لهم بدأ بـ ١٥ ألف وظيفة عام ٢٠٠٧، ٢٢ ألف وظيفة ٢٠٠٨، ٣٠ ألف وظيفة عام ٢٠٠٩.

- المرتبات تتكلف ١٣٠ مليار يورو بما يعادل ٤٥٪ من ميزانية الدولة و٧٪ من الناتج القومى.

- تكلفة كل موظف ٢١٠٠ يورو كمرتب صافى.

- الزيادة السنوية تكون من ٣.٥٪ إلى ٣.٨٪ وتكون مرتبطة بالأقدمية واللوائح وأن الزيادة بنسبة ١٪ تعادل ٨٠٠ مليون يورو سنويا. أن نظام الأجور مكلف جداً وهناك من ١٠ إلى ١٥٪ حوافز يصعب فهمها وليس لها علاقة بالأداء الفردى أو الجماعى.

- يوجد قرار سياسى بشأن عدم تعيين موظف إلا بعد تقاعد عدد (٢) موظف وأنه منذ عام ٢٠٠٦ تقاعد عدد ٦٨ ألف من الموظفين أى أنه تم تعيين ٣٤ ألف موظف.

- ويترك النظام نسبة ١٠٪ من الوظيفة العمومية للعمل فى إطار عقود لفترة زمنية معينة بست سنوات لأقصى تقدير وأن أى تغيير يتطلب موافقة ٣ وزراء على الأقل ويتدخل فيها ٢٠ موظف وتستغرق ٦ أشهر فى منظومة معقدة قانونية على اعتبار أن الموظفين يوزعون على ٤٠٠ هيئة مختلفة وأن انتقال موظف من وزارة إلى أخرى يجب أن يتم من خلال النقل من فئة إلى فئة.

أهداف الإصلاحات:

١ـ أهداف على المستوى القصير: لمواكبة الإصلاحات العامة وإعادة التنظيم واستبدال موظف بدلاً من ٢ يحالون إلى التقاعد.

٢ـ أهداف على المستوى المتوسط: الابتعاد عن نظام الإدارة المركزية إلى إدارة فردية للموظفين.

٣ـ أهداف على المستوى البعيد: وظيفة عمومية تتميز بإدارة وتنظيم أبسط تسمح بحرية حركة للموظف.

محاور رئيسية للتحديث منذ عام ٢٠٠٧:

- السيطرة والتحكم للإدارة الإشرافية للمهن.
- تحديث سياسة الأجور والرواتب لخفض كلفة الوظيفة العمومية والتى تخضع لجوانب سياسية وقواعد عامة وليس لها علاقة بالموازنة وأنه منذ بداية فترة الإصلاحات فإن الحكومة تعاونت مع النقابات لوضع إطار المفاوضات للأجور والمرتبات مع مراعاة (تطور الأجور والرواتب بالميزانية ـ الحذر فى ارتفاع الأجور ـ انعكاس الأداء الفردى والجماعى على زيادة الأجور ـ إعادة النظر فى سلم الأجور والرواتب بما يزيد من جاذبية المناصب ـ تبسيط قواعد الأجور وتخفيض تكلفة الوظيفة العامة (١٧٠٠ نظام أجور مختلف).
- إدارة فردية للوظيفة العمومية.
- حرية الحركة للوظيفة العمومية فكبار الموظفين الحاصلين على الكلية العليا بالإدارة مطلوب منهم العمل فى أماكن مختلفة مثل الشرطة وليست هناك لائحة عامة تفرض على الموظف أى حركة فى إلزام بعض الموظفين بالتحرك بتغيير الوظيفة أو تغيير مكان الإقامة مثل النقل لأسباب جغرافية من شمال البلاد كمنطقة غير مرغوب العمل بها إلى النقل إلى الجنوب بشكل دائم.

تطوير الإطار المؤسسى بإعادة بلورة الإطار القانونى للتفاوض مع النقابات على ن يتم وضع عملية جديدة لتقييم أهمية النقابات على مستوى الخدمات التى تقدمها النقابة وكذا إعادة إنشاء محاور جديدة للنقابات ليست للرواتب فقط بل تشمل التدريب والإعاقة.

- قائمة بالوظائف والمهن داخل كل وزارة.
- يسمح للوزارات بالانتداب والتدريب للموظفين.

- هيئة لتحديث الوظيفة العمومية بتحديث إدارة الموارد البشرية ويتم عقد مؤتمر لإدارة الموارد البشرية مجرد كامل بالوضع فيما يتعلق بطريقة إدارة كل وزارة للموارد البشرية لتحديد الجوانب الكمية واحتياجات كل وزارة من الموارد البشرية.

أهمية الدعم السياسى لبرامج الاصلاح الإدارى وسلطات أكبر للبرلمان

المدرسة الفرنسية

ـــ كما تم زيارة المدرسة الفرنسية للإدارة والتى أنشئت عام ١٩٤٥ لمساعدة فرنسا على استعادة نشاطها بعد الحرب العالمية الثانية وذلك على أساس:

- تحديث وتطوير أداء الجهاز الإدارى للدولة.
- جعل الجهاز الإدارى أكثر ديمقراطية.

ـــ وفيما يلى استعراض جزء من الخطة العامة للتدريب بهذه المدرسة:

• يتم تعيين جميع العاملين بالخدمة المدنية بفرنسا عن طريق المسابقات (الاختبارات) فى جميع المستويات الإدارية.

• يتم اختيار الأوائل الحاصلين على A andA + من خلال هذه المسابقات (الاختبارات) لتدريبهم تدريب متخصص فى الإدارة العامة والحكومية فى مدارس متخصصة مهنية) وهذا التدريب إما أن يكون عاماً أو متخصص فى بعض المجالات مثل: (الجمارك/ الضرائب) على سبيل المثال. ويهدف هذا التدريب إلى تطوير القدرات المهنية المتخصصة لدى المشاركين. والقدرة على الإبداع والابتكار والتكيف على ممارسة مهام الإدارة العليا فى المستقبل.

• ويتم التعيين بالاختيار بناء على عدة مسابقات تتضمن أن يتوفر فى المشاركين فيها المعرفة النظرية التى يحتاجون إليها فى أداء مهامهم الإدارية فى المستقبل.

• وهناك ثلاثة طرق للتعيين أحدهما عن طريق اختبار خارجى لشغل ٥٠٪ من الوظائف. وأخر اختبار داخلى لشغل ٤٠٪ من الوظائف. والثالث لشغل ١٠٪ من الوظائف. وهناك اختلافات بسيطة بين هذه الاختبارات من حيث المعرفة العامة. والمعرفة المتخصصة والدقيقة فى مختلف المجالات. إلى جانب القدرة على الإقناع والقدرة على التعبير بوضوح. وأخلاقيات الوظيفة العامة.

• وهناك نوع آخر من أنواع التدريب وهو التدريب العملى والتطبيقى من خلال الملاحظة ومن خلال الأمثلة. ومدى القدرة على تولى المسئولية الإدارية للوظيفة التى يتم التعيين عليها.

• والدراسة فى هذه المدرسة تستمر لمدة ٢٧ شهراً على ثلاث فصول دراسية.

• وتعتبر مدرسة ENA أيضاً مدرسة أوروبية حيث إن مقرها الرئيسى ستراسبورج. كما أن البرامج التدريبية التى تخصصها المدرسة لقارة أوروبا للمتدربين الفرنسيين والأجانب. وهى تستقبل العاملين بالخدمة المدنية فى قارة أوروبا وكذا الدارسين فيها منذ عام ١٩٤٩ وتسمح للمواطنين بالاتحاد الأوروبى أن يجتازوا اختبار مبدئى ليصبحوا ضمن العاملين بالخدمة المدنية.

- كما تعتبر مدرسة ENA مدرسة دولية تؤهل الدارسين فيها للتعيين فى جميع المجالات. ولديها عدد ٢٧٧٣ من الدارسين يمثلون ١١٨ جنسية من مختلف أنحاء العالم يشاركون فى ثلاثة برامج تدريبية طويلة الأجل والمدرسة مفتوحة للطلبة والعاملين بالخدمة المدنية فى مختلف أنحاء العالم من سن الـ ٢١ إلى ٥٠ سنة. وتقدم المدرسة برامج تدريبية متخصصة قصيرة الأجل فى باريس وكذا فى الخارج بالإضافة إلى زيارات ميدانية فى فرنسا وأوروبا بالإضافة إلى التدريب من خلال العمل بالحكومة الفرنسية وهى تؤهل الدارسين بها بأن يكونوا خبراء فى مجالهم فى جميع أنحاء العالم.

• هو الامبودسمان الوسيط الفرنسى للحكومة (الأمبودسمان) تلقى مظالم المواطنين بالجهاز الإدارى. وبحث سبل التعاون فى مجال تطوير الجهاز الإدارى لحل المشاكل الإدارية المختلفة.

والوسيط (الأمبوسمان) يتم تعيينه بواسطة رئيس الحكومة ويعتمده البرلمان لمدة ست سنوات غير قابلة للتجديد. كما أنه غير قابل للعزل من وظيفته. ويقوم الوسيط بتلقى المظالم من المواطنين حول التعامل مع الجهاز الإدارى والتوصل لحلول لها مع الجهات المعنية. وإعداد تقرير سنوى للبرلمان يتضمن أسباب هذه التظلمات ومقترحات لتطوير الجهاز الإدارى للتغلب على المشاكل الإدارية لحل مظالم المواطنين.

بريطانيا والموظف الحكومى

بدأت زيارة رئيس الجهاز لبريطانيا لمجلس الوزراء البريطانى ـ المدرسة القومية للإدارة الحكومية (Nationl School Government) وذلك للتعرف على برامج بناء ودعم التدريب للموظف الحكومى وتم خلال الزيارة عرض محاور لإعادة هيكلة الجهاز الإدارى وتطويره وتطوير قدرات العاملين به والتى تتضمن:

١ـ التحديات:

• تفقد الموضوعات التى تتعامل معها الحكومة.
• تطوير قدرات العاملين.
• تحديد قدرات العاملين بما يتناسب مع احتياجات العمل والمتعاملين مع الحكومة.

٢ـــ وجود نظام متكامل يعتمد على:

أ) وضع استراتيجيات التطوير
(بناء هدف مشترك ـــ التركيز على المخرجات ـــ الاختيارات وتنوعها حسب الموقف).
ب) تطوير إمكانيات شاغلى الوظائف القيادية:
(وضع اتجاه التطوير ـــ أخذ المسئولية لقيادة التغيير ـــ بناء القدرات)
جـ) تنفيذ الاستراتيجيات المطورة:
(تقديم نماذج مطورة واضحة ـــ التخطيط للموارد ـــ إدارة الأداء).

٥ مليون موظف فى فرنسا تمثل ٢٠٪ من قوة العمل تتقاضى مرتبات ٤٥٪ من ميزانية الدولة و٧٪ من الناتج القومى

٣ـــ يستغرق البرنامج عامين بدأ عام ٢٠٠٦: مع المتابعة والمراجعة المستمرة للتأكد من عدم وجود مشاكل أو أن المشاكل يتم حلها.

- Finanal Management.
- Against Yorget.
- Acetyl Performance.

ومن نتائج الزيارة:

قد تم توقيع مذكرة تفاهم مع المدرسة القومية للإدارة الحكومية وقد تضمنت:

• تعريف بالمدرسة القومية للإدارة الحكومية (لا تتبع الحكومة المركزية) وأنشئت من أجل تقديم المساعدة للأجهزة المتميزة فى مجال التنمية الإدارية وتنمية مهارات العاملين بالخدمة المدنية.

• تعريف بالجهاز وقانون إنشاءه (١١٨ لسنة ١٩٦٤) ومسئولية الجهاز عن إدارة الخدمة المدنية والعاملين المدنيين بالدولة.

• الاتفاق على استمرار العمل بين الطرفين فى مشروعات شراكة ممولة.

وكان الهدف الرئيسى لمذكرة التفاهم هو الرغبة فى استمرار الشراكة والترابط بمصداقية وثقة متبادلة لتحقيق المصالح الإقليمية مع وجود استقلالية تامة وإجراءات مالية لكل من المؤسستين.

وتشمل مجالات التعاون والمصالح المتبادلة:

• الخطة الاستراتيجية لبرنامج تنمية وتطوير الخدمة المدنية.
• الاستراتيجية العامة لمركز إعداد القادة بمصر.
• تبادل الخبرات والمشاركة فى اقتراح وتصميم وتنفيذ المشروعات لتفعيل الهدف العام.

النتائج المستفادة من زيارة؟

فرنسا:

• وجود قرار سياسى بشأن عدم تعيين موظف إلا بعد تقاعد عدد (٢) موظف.

• ترك نسبة ١٠ من الوظيفة العمومية للعمل فى إطار عقود لفترة زمنية معينة لمدة ست سنوات.

• القيام بتدريب المرشحين لشغل الوظائف العمومية تدريب عام و متخصص فى مدارس متخصصة (مهنية) لمدة تستمر ٢٧ شهراً على ثلاثة فصول دراسية.

• وجود مدرسة دولية للمتدربين على مستوى القارة تقدم برامج تدريبية متخصصة قصيرة الأجل فى باريس وخارجها لتأهيل المتدربين ليكونوا خبراء فى مجالهم فى جميع أنحاء العالم.

• تغيير اللوائح المالية والمحاسبية كإصلاح من إصلاحات الدولة المهمة والذى تم التصويت عليه من البرلمان واستتبعه أيضاً تغيير النظام المحاسبى تغييراً شاملاً.

المملكة المتحدة:

• وجود مدرسة إدارية قومية من أجل مساعدة الأجهزة المتميزة فى مجال التنمية الإدارية وتنمية مهارات العاملين بالخدمة المدنية. وهى مدرسة لا تتبع الحكومة المركزية وتقوم بمشروعات شراكة مع الجهات الأخرى لتبادل الخبرات لتحقيق المصالح الإقليمية للطرفين.

فى مؤتمر تنمية الموارد البشرية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية

د. النحاس: الجهاز الإدارى للدولة «مترهل» بسبب نقص الموارد .. وميزانية تدريب الموظف «١٤ جنيها» سنوياً



أكد الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بوجود "ترهل" فى منظومة التدريب بالجهاز الإدارى للدولة، مرجعاً السبب فى ذلك إلى "نقص الموارد ووجود فائض عمالة ضخم فى الجهاز الحكومى". وقال النحاس، فى كلمته أمام مؤتمر "سياسات تنمية وتقييم أداء الموارد البشرية فى مصر "الذي نظمته كلية الاقتصاد والعلوم السياسية مؤخرا ، يكفى أن ميزانية التدريب للموظف فى مصر لا تتعدى ١٤ جنيها فى العام، بينما فى دولة مثل الكويت تصل الميزانية إلى ٢٠٠ ألف جنيه للموظف الواحد".

تابع المؤتمر: جمال سيد عبد العال

وأضاف أن الجهاز الإدارى عندما يعتمد الخطة التدريبية للعام المقبل، لن يقوم بتغييرها عن خطط السنوات الماضية، وذلك بسبب نقص الموارد المتاحة".

كما أشارت الدكتورة علياء المهدي، عميد كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة، عن أن مصر تحتل "مرتبة متدنية" فى مؤشر التنمية البشرية، وهو المركز الـ "٨٨" ، بينما تحتل "المركز الأخير" للمؤشر الذى يضم ١٣٤ دولة، كسوق عمل وأكد د. سمير عبد الوهاب مدير مركز الاستشارات بكلية الاقتصاد ان الاهتمام بالموارد البشرية ليس بالقدر الكافى ولا توجد علاقة بين تقييم الأداء والحوافز وان معظم الموظفين مازالوا يحصلون على تقدير ممتاز وان البرامج التدريبية للعاملين بالدولة لا يبنى على تحديد الاحتياجات التدريبية.

وقد ناقش المؤتمر العديد من أوراق العمل

وفي ورقة عمل عن تنمية الموارد البشرية فى جهاز الخدمة المدنية في ضوء الخبة الدولية تحدث الدكتور أحمد سيد مصطفى استاذ ادارة الأعمال بجامعة بنها وقال أن تنمية قدرات العاملين المدنيين من الاعتبارات الجوهرية في إدارة الموارد البشرية كرأس مال فكرى. وينصرف ذلك للموظف العام سواء كان رئيسا أو غير رئيس . وعلى أكتاف العاملين والعاملات تنفذ المهام المتضمنه على مستوى الخطة العامة للدولة وعلى مستوى كل من وحدات الجهاز الحكومي والأداء العام. ومن الجديد في ساحة الإدارة اليوم أ. الأمم المتقدمة باتت تتنافس بمديريها قبل أن تتنافس بجيوشها (مثل اليابان- سنغافورة - ألمانيا).

وتأتى أهمية هذا الموضوع من أهمية العنصر البشرى ذاته. فبرغم أن القرن المنصرم قد شهد عديدا من القفزات التكنولوجية المؤثرة مثل هبوط الإنسان على سطح القمر. وثورة الأداء الآلي التلقائي Automation والتقدم الخطير في تكنولوجيا المعلومات. فلا يزال البشر يمثلون العنصر الأهم في هذا كله إذا تمكنوا من المعرفة ومن إدارتها. من ناحية أخرى ففي أى قياس للإنتاجية الفردية أو الجماعية لعنصر العمل أو للإنتاجية الكلية لا يمكن إغفال دور قدرات العاملين (معارفهم ومهاراتهم) في هذا الصدد.

المؤسسات المسئولة عن تطوير مهارات وقدرات الموظفين المدنيين في الخبرة الدولية

وعلى ذلك اهتمت الأجهزة الحكومية المعنية بتنمية الموارد البشرية بتنمية وقياس قدرات العاملين المدنيين وتفاوتت الجهات المسئولة عن هذا الدور من دولة لأخرى. وإن كان معظم الدول يوكل هذا لوزارات التنمية الإدارية أو لأجهزة خصصت لهذا الغرض مثل معاهد التنمية الإدارية في بعض الدول العربية.

وفي دول أخرى امتدت هذه المسئولية لمؤسسات ما قبل أجهزة التنمية الإدارية وإلى المؤسسات التعليمية باعتبار أن التعليم الجيد هو متطلب أساسي للتدريب الجيد.

وعموما يمكن تصنيف توجهات الدول في هذا الصدد كما يلى:

دول تهتم بالتدريب

دول تهتم أساسا بالتعليم والتدريب بشكل متكامل

اتجاهات تطوير وتنمية قدرات الموظفين فى الخبرة الدولية

أقبل القرن الحادي والعشرون وقد تكاثرت على منظماتنا تحديات عديدة أفرزتها متغيرات متعددة في عالم سريع التغير. ولعل ظاهرة

العولمة التى أفرزتها اتفاقيات الجات والتكتلات الإقليمية والشركات متعددة الجنسيات تشكل أهم التحديات في هذا الصدد. فقد تغيرت متطلبات شغل الوظائف سواء على مستوى الموظف العادى أو مستوى المديرين.

فعلى مستوى الموظف العادى تطلب الأمر محو أمية الكومبيوتر وتهيئة القدرة على التعامل مع تكنولوجيا المعلومات فضلا عن اكتساب وتنمية مهارات الاتصال والتعامل مع العملاء والعمل ضمن فريق وما إلى ذلك.

وعلى مستوى المدير تطلب الأمر اكتساب مهارات المدير العالمي Global Manager ممثلة في:

إجادة لغة أجنبية حية على الأقل

تفهم ثقافات أجنبية متعددة

التمكن من مهارات التفاوض العالمى

تنمية مهارات التخطيط الاستراتيجي لا سيما على مستوى الإدارة العليا

تفهم أحكام وضوابط الحوكمة

اكتساب مهارات الإدارة بالجودة الشاكلة

التوجه بالعميل أو طالب الخدمة

الخبرة الدولية في تنمية قدرات الموظفين

أولا: المدرسة القومية للإدارة (فرنسا)

Ecole Nationale Dàdministration (ENA)

أنشأت هذه المدرسة في عام ١٩٤٥. وتعد من كبريات معاهد التدريب العالمية المتخصصة في إعداد وتطوير الكوادر الإدارية. وقد شرفت بالتدرب في هذه المدرسة من قبل ضمن برامجها لتدريب القادمين من خارج فرنسا. تضم المدرسة من الإدارات المتخصصة والتى يعمل كل منها في مهمة من مهام تحقيق الرسالة والأهداف التى قامت المدرسة على تحقيقها.

يضم الهيكل التنظيمي للمدرسة- ضمن ما يضم- إدارة مختصة بتخطيط البرامج وأخرى لتصميم الأفلام التدريبية وأخرى لإنتاجها. تضم ايضا إدارة لتصميم الاستقصاءات والاختبارات وأخرى لتكنولوجيا معلومات التدريب. كما تضم إدارة لتقييم التدريب وتضم إدارة للإقامة والإعاشة حيث يقيم المتدربون إقامة فندقية متفرغة تماما طوال مدة البرنامج.

الرسالة:

مدرسة للتعليم التطبيقي ذات توجه عالمي لتطوير المسار الوظيفي والبحث العلمي

الأهداف

تهيئة المهارات في مجالات أساسية : القانون - الاقتصاد - قضايا إدارية وعالمية

تهيئة مهارات استخدام أدوات الإدارة

تطوير الطاقات الفكرية الإبداعية

ماذا تفعل (ENA)؟

تستقطب وتدرب موظفي الدولة المرشحين لشغل مناصب في الإدارة العليا لتعدهم لمهامهم المستقبلية

هناك ثلاث اختبارات للقبول يتنافس المتقدمون على اجتيازها

يشترط أن يكون الموظف قد انهى ٥ سنوات على الأقل من الخبرة العملية

تشمل مجالات الدراسة: القانون - الإدارة العامة - الاتصال - الموازنات الحكومية - الإدارة المالية - قضايا عالمية وأوروبية.

تؤمن المدرسة بأن السنوات القادمة تحتاج لمدير ذو توجه عالمي

التوجه العالمي للمدرسة

دربت أكثر من ٢٠٠٠ دارس أجنبي من أكثر من ١٠٠ دولة منذ إنشائها في ١٩٤٥

تخطط لعلاقات نشطة مع شركاء عالميين في مجالات التعليم والتدريب الإدارى

تعقد ندوات عديدة مع تدريبات إدارية عالمية

كيف يجري التدريب؟

في مراكز بالريف الفرنسي

الدارسون متفرغون يتقاضون مرتباتهم كاملة خلال الدراسة

يوافقون على تحمل تكلفة تدريبهم في صورة عمل لمدة ١٠ سنوات لدى الدولة

هيئة التدريب ليست ثابتة .. تتغير وفقا لتقييم الطلاب

ثانيا: معهد أحمد أباد (الهند)

Indian Institute of Management Ahmeda-bad (IIMA)

اهتمت الهند منذ الخمسينات بإعداد جيل فاعل من موظفي الدولة. وكان على رأس هذه الجهود إنشاء معهد أحمد أباد لتنمية الكوادر البشرية (عام ١٩٦١) في القطاعين العام والخاص. وقد صنفته مجلة Business Today على قمة مدارس إدارة الأعمال بالهند لعام ٢٠٠٧ -٢٠٠٨ بشغل المعهد مساحة ٤٠ كيلو متر مربع.

الرسالة

مساعدة الهند ودول نامية على تحسين الممارسات الإدارية في القطاعين العام والخاص

تهيئة قادة يتحملون المخاطر يكونوا روادا في ممارسات الإدارة

تقديم استشارات تساعد المنظمات على بلوغ انماط عالية من التميز

الأهداف

تعزيز مهارات صنع القرار

تطوير المعرفة من خلال البحوث الأساسية والتطبيقية

المشاركة في تشكيل السياسة العامة للدولة

التعاون مع مؤسسات أخرى في الهند والعالم من منظور ترقية التعليم والتدريب الإداري

ماذا يفعل المعهد؟

مدرسة عالمية للإدارة

تطور قادة لديهم أخلاقيات وممارسات التخطيط والتنظيم والحساسية لحاجات المجتمع

الشعار الأساسي: ملتزمون بالتفوق

يهيئ المعهد في برامج البحث العلمي بيئة من الحرية الأكاديمية تحت مظلة التميز والمسؤولية المجتمعية.

الاهتمامات

التسويق الاجتماعي

الإنتاجية

شئون المرأة العاملة والمرأة المديرة

إدارة الموارد البشرية

التميز الإداري والقيادي

الوضع الحالي لتطوير قدرات الموظفين في مصر

يقوم الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وتنفيذ برامج تدريبية لموظفي الدولة. وقد خضع الجهاز من قبل لوزارة التنمية الإدارية ثم استقل منفردا دون سبب منطقي وفى مجال التعليق على جهود هذا الجهاز يمكن ملاحظة ما يلي:

توضح خبرتي في التدريب بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أن البرامج التدريبية المنفذة معظمها موجه لمستوى الإدارة العليا والمساحة المخصصة للمستويات الأدنى في سلم الوظائف فقيرة للغاية. هذا برغم أن هذه الفئة هي التى يقوم على أكتافها عبء تقديم الخدمة الحكومية للمواطن والمستثمر والسائح.

المساحة المخصصة لتطوير المعارف والمهارات الإدارية محدودة للغاية فمثلا مهارات القيادة نصيبها يومان. بينما يتطلب الأمر في تدريب المستويات الإدارية العليا خمسة أيام على الأقل لتغطية موضوعات القيادة المعاصرة من حيث المعارف والمهارات. وينطبق ذلك أيضا على العديد من مجالات التدريب الهامة الأخرى مثلا إدارة فريق العمل والتخطيط الاستراتيجي ومهارات الاتصال وما إلى ذلك من مجالات الأداء الإداري.

طاقم التدريب متواضع نسبيا في خبراته وكفاءاته إذ يضم بعض موظفي الجهاز الذين تم إعدادهم كمدربين وهم حديثى الخبرة نسبيا. كما يضم مدربين من خارج الجهاز بعضهم غير



د. علياء المهدى: مصر فى «المرتبة الأخيرة» فى مؤشر التنافسية الدولية لسوق عمل

متمكن مهنيا في التدريب. وذلك نظرا لتواضع ما يصرف من مكافآت عن اليوم التدريبي إذا قورن بما يقدم في بعض مراكز التدريب الخاصة وحتى في بعض الجهات الحكومية التى تقدم حوافز مجزية.

تقييم التدريب

يصعب التأكد من فاعلية الأداء التدريبى وإسهامه في تحقيق الأهداف التدريبية بمركز إعداد القادة بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وكثير من الأجهزة الحكومية . في غياب:

التقييم قبل التدريب، من خلال تقييم مدخلات التدريب (بشكل خاص المتدربون واحتياجاتهم التدريبية).

التقييم خلال التدريب، بتقييم الأداء الفعلى للعمليات التدريبية.

تقييم ما بعد التدريب، بتقييم نتائج أو مخرجات التدريب بعد، وبعيد التدريب. إن ما يطلب أحيانا من المدرب من تقييم للمتدربين بعد المحاضرة لا يتم بشكل منهجي مقنن بل يترك لكل مدرب أن يقيم كما يرى فبالبعض يقيم بأسئلة شفهية سريعة والبعض يقيم من خلال عرض حالة عملية وطلب آراء المشاركين. بينما يتعين تقديم اختبار قبلي وبعدي في موضوع المحاضرة وتحليل الإجابات على الاختبار قبل وبعد اللقاء التدريبي هذا إلى جانب قياس موضوعي منهجي لأداء المتدرب بعيد التدريب.

التدريب في مراكز التدريب التابعة للقطاع الحكومي

هناك مراكز تدريب نوعية تابعة للقطاعين الحكومى والعام ومن أمثلتها:

" منار مصر للبترول" التابع لوزارة البترول (يدرب موظفي شركات البترول والغاز)

معهد التدريب المصرفي التابع للبنك المركزى

مركز إعداد القادة التابع لوزارة الاستثمار

مراكز التدريب الإدارى التابعة للوزارات مثل مركز تدريب وزارة الزراعة ومركز تدريب وزارة المالية والضرائب على المبيعات ومركز تدريب المجلس الألى للرياضة.

وتتفاوت فاعلية التدريب بهذه المراكز. ومع ذلك فإنها - بشكل عام- لا ترقى للمستوى الذي يسهم فعلا في تنمية معارف ومهارات المتدربين لعديد من المسببات سالفة الذكر. وإن كان المركزين السابقين رقم ٢ و ٣ أفضل نسبيا من حيث قاعات وتجهيزات التدريب .

التدريب في مراكز التدريب بالقطاع الخاص

في هذا المجال تتفاوت القدرات والفاعلية التدريبية لهذه المراكز

بعض المراكز يسعى لاستقطاب مدربين أكفاء والبعض الآخر وهو الغالب يعتمد على مدربين مبتدئين أو هواه سعيا لخفض التكلفة

بعض المراكز يعد خطة سنوية تتضمن برامج تدريبية حسن إعدادها من منظور مصرى. والبعض الآخر وهو الغالب يعتمد برامج تدريب تقليدية في محتواها.

بعض المراكز يهتم بتجهيز قاعات تدريب مملوكه له بتجهيزات التدريب العصرية الكافية والبعض الآخر وهو الغالب لا يهتم.

بعض المراكز يعقد برامجه في غرف أو قاعات فندقية

إشكاليات الوضع الحالى

يمكن عرض إشكاليات الوضع الحالى في مجال تنمية الموارد البشرية بالقطاع الحكومي بشكل عام في العناصر الرئيسه التالية

أولا: في الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

١. القاعات المخصصة للتدريب متواضعة للغاية في تجهيزاتها الخاصة بتكنولوجيا التدريب نعم يتاح جهاز العرض المرئى Data Show لكن تغيب تجهيزات تدريبية لازمة مثل :

السبورات الكهربائية المتحركة

الموائد المستديرة اللازمة لجلوس المجموعات كفرق عمل تناقش بشكل جماعي تفاعلي الحالات والمواقف العملية

الكاميرات اللازمة لتصوير المشاهد الخاصة بتمثيل الأدوار

٢. لا يوجد أرشيف إلكترونى يضم الحالات العملية التى يعدها ويقدمها المدرب بحيث يمكن للمدرب أن يطلب قبيل المحاضرة الحالة أو الحالات التى قدمها من قبل في موضوع مماثل ليستخدمها يوم اللقاء التدريبى.

٣. البرامج الموجهة للإدارة العليا يعوزها التحديث المستمر على ضوء الجديد في تكنولوجيا الإدارة.

٤. المكافأة المقدمة للمدرب هزيلة للغاية ولا تشجع على استقطاع مدربين أكفاء إلا من يقدم جهده متطوعا للصالح العام. ومن يقدمه مرة فلن يقدمه - في الغالب - ثانية أو بشكل مستمر . ومن ثم يحرم المشاركون وتحرم برامج التدريب من أحد أهم مقومات فاعلية التدريب.

٥. أسلوب التدريب يقوم أساسا على المحاضرة. وبرغم وجود مكتبة للأفلام التدريبية الإدارية إلا

د. سمير عبد الوهاب: لا توجد علاقة بين تقييم الأداء والحوافز

د. أحمد مصطفى: ميزانية التدريب يجب أن تتناسب مع حجم الاحتياجات التدريبية

أنها غير فاعلة بسبب:

الأفلام متقادمة فضلا عن أنها لا تغطى مجالات التدريب المختلفة بشكل مناسب

المدربون - في الغالب - لا يعرفون عن قائمة هذه الأفلام

ليس كل منسقى التدريب مهتمون بعرض هذه القوائم على المدرب قبيل المحاضرة

ثانيا: في مراكز التدريب الحكومية

تنطبق على هذه المراكز في الغالب نفس الملاحظات السابق ذكرها. ويضاف لذلك الملاحظات العامة التالية:

تواضع الجرعة التدريبية من حيث الحداثة والعمق النظرى والتطبيقى

تواضع مستوى قاعات التدريب مساحة وتجهيزا

تواضع مستوى بعض المدربين الذين يعتمدون أسلوب المحاضرة كأسلوب رئيس في التدريب.

رؤية وبدائل مقترحة لعلاج إشكاليات الوضع القائم في مصر

على ضوء ما تقدم إن قضية التدريب والتطوير لإعداد القيادات الإدارية والموظفين المدنيين الفاعلين هي قضية محورية وأن تنمية المهارات البشرية كرأس مال فكري لم يعد ترفا بل أصبح ضرورة ملحة. إن تهيئة جهاز حكومى رشيق يقدم خدمات فاعلة للمواطن والمستثمر ترتهن - ضمن عوامل متعددة - بفاعلية التدريب والتطوير.

ويمكن في ضوء ما سبق عرضه مقترح.

د . أحمد مصطفى جعل قضية التدريب وتطوير العاملين المدنيين على كل المستويات على أولويات أجندة مجلس الوزارة وهى أولوية لا يجب أن تتغير بتغير رئيس الوزارة أو أى من الوزراء.

يقترن بذلك تخصيص اعتمادات متناسبة مع حجم الاحتياجات التدريبية بكل وزارة

حجم الاحتياجات التدريبية يجب أن يتحدد بواسطة اختصاصيين في إدارة الموارد البشرية يختاروا ويعدو ليكونوا اختصاصيين بهذا المجال وليس مجرد كتبة.

أن الاحتياجات التدريبية (الفريضة الغائبة فى مجال التدريب الحكومي) يجب أن تحدد مسبقا قبل تدريب أى موظف فكيف تدرب شخصا لم تعرف شيئا عن احتياجه أو احتياجاته تماما كما تقول كيف تعطى علاجا لمريض لم تشخص حالته.

أن تحديد الاحتياجات التدريبية للموظف العام يجب أن يتم من خلال فرق عمل يتعين إعدادها وتدريبها من اختصاصى التدريب بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وأيضا من اختصاصيين بإدارات الموارد البشرية بالمنظمات الحكومية يتعين تدريبهم وإعدادهم لهذه المهمة. إن أى برامج تدريب تتم دون تحديد مسبق للاحتياجات التدريبية مجالا وعمقا هى إهدار للمال العام.

أن تصميم وتطوير برامج التدريب يجب أن يعهد به لمتخصصين أكفاء فى التدريب الإداري وأن يجئ تصميم البرنامج كترجمة صادقة للاحتياج التدريبى لمخطط سده.

اتفاقا مع الأولوية المطلقة لقضية التدريب لا يتعين الإقطاع من اعتمادات التدريب لأى غرض أخر مهما كانت المسببات.

مراعاة أن اعتمادات التدريب بكل وزارة لا تتحدد فقط وفقا للاحتياجات التدريبية (عدد الموظفين المطلوب تدريبهم وبرامج التدريب المخططة ومددها..) بل أيضا بما يفي بتدبير قاعات التدريب وتجهيزاتها المعاصرة.

أن إعداد المدربين بكل جهاز حكومى يجب أن يكون إعدادا وافيا ولا يكون كل تأهيل المدرب أنه من كبار موظفي الجهة أو تجمعه مصلحة بصاحب القرارات من ناحية أخرى يجب التأكد من اكتمال الزاد العلمي والعملي للمدرب في مجال التدريب المخطط تنفيذه.

إنه عند الاستعانة بمدربين من خارج الجهة الحكومية يجب أن يحسن انتقائهم وفق معايير موضوعية لاختيار المدرب.

أن المادة التدريبية يجب أن تتميز بالعمق المتناسب مع مستوى البرنامج التدريب وبالحداثة والشمول والتوازن.

ان التدريب يجب أن يقوم على حزمة متكاملة من طرق التدريب مثل المناقشة الجماعية وتحليل الحالات العملية وتمثيل الأدوار وسلة القرارات وغيرها من طرق التدريب المعاصرة.

ثم تحدث د. أحمد دسوقى محمد إسماعيل مدرس الإدارة العامة والمحلية - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية حول تطبيقات سياسات تنمية الموارد البشرية فى قطاع الأعمال العام مع التطبيق على قطاع الأعمال العام الدوائى

ويمثل التدريب الركن الأهم فى السياسات الدوائية، ولنجاح الصناعات الدوائية فى تحقيق غاياتها، ويرتبط تقدم الصناعة الدوائية، وكذا البحوث الدوائية وجهود التطوير الدوائى، بتطور وشمولية برامج التدريب لكل المجالات الفنية والإدارية والمالية.

المشكلة البحثية:

على الرغم من تأكيد الدولة، متمثلة فى وزارة الاستثمار، وقبلها وزارة قطاع الأعمال العام، على محورية واستراتيجية قطاع الأعمال العام الدوائى بالنسبة للدولة والمواطن المصري، إلا إن سياسات إعادة هيكلة القطاع وسياسات تنمية الموارد البشرية، منذ إصدار القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، لم تحقق التطوير الذى يتناسب مع تلك الصفة الاستراتيجية التى يطبع دوما بها.

الخاتمة:

لقد أخفقت سياسات الشركة القابضة بشكل كبير فى تحقيق هدفى: توفير الدواء للمواطن المصري وتحقيق الأمن الدوائي القومي، وتطوير الصناعة الدوائية من خلال تطوير قطاع البحث والتطوير. فما تم إنجازه، فى مجال الهدف الأول، يتضاءل باستمرار فى ظل منافسة القطاع الخاص والمساهم لها فى عطاءات مستشفيات التأمين الصحى ومستشفيات الوزارة. كما إنها آثرت عدم الولوج تماماً فى مشروعات البحث والتطوير، ولا توجد استراتيجية محددة تدفع

د.أحمد دسوقى: أخفقت سياسات الشركة القابضة للأدوية فى تحقيق الأمن الدوائى وتطوير الصناعات الدوائية

عملية الابتكار الدوائي بقطاع الأعمال العام. ولم تسعف استثمارات الشركة القابضة بالشركات المساهمة المختلفة، الدوائية منها وغير الدوائية، فى تحسين اقتصاديات الشركة، ولم تسعف عوائد الودائع بالبنوك وإيرادات التشغيل للغيرفى تحسين اقتصاديات الشركات التابعة.

وتفتقد الشركات التابعة لرسائل Missions وأهداف وشعارات محددة، تحدد لها مسيرتها المستقبلية بشكل علمي، وعليها أن تقلد الشركة القابضة فى ذلك المسلك. وعلى الشركات أن تحاول تطبيق رسالاتها وأهدافها وشعاراتها، التى عليها أن تراعى توافقها مع التطورات العلمية الحديثة، بشكل علمى ومنظم.

وتعانى الشركات التابعة من المنافسة الشديدة من جانب الشركات الاستثمارية المساهمة والخاصة المحلية، وتوابع الشركات الدولية النشاط، التى تسحب البساط رويداً رويداً من تحت أقدامها، بالسوق الدوائي المحلي المصري. وستعانى تلك الشركات، مع الشركات الاستثمارية، من انفتاح السوق المحلي على الأدوية العالمية، وفقاً لالتزامات اتفاقات الجات التى تقرر فتح الأسواق أمام المنتجات والخدمات بلا تمييز وبدون تعريفات جمركية. كما أنها ستعانى من ارتفاع تكاليف براءات الاختراع، حيث ستضطر لدفع إتاوات معرفة فنية لشركات الدواء العالمية الكبرى صاحبة حق الاكتشاف الأصلي، على نحو قد يترتب عليه وقف العديد من خطوط الإنتاج.

وتعدد المشكلات التى تواجه الشركات التابعة، ولعل من أهمها: تواضع الخطة البيعية وعدم اتزانها، تقادم خطوط الإنتاج وارتفاع معدلات الهدر، وانعدام جهد البحث والتطوير، وضعف الصادرات الدوائية، والمخالفات والمشكلات المالية، وارتفاع معدلات الإهلاك، وانخفاض معدلات الإنتاج، وانخفاض أسعار البيع عن تكلفة الإنتاج ...إلخ

وتحتاج شركات قطاع الأعمال العام الدوائية، وبلا استثناء ، إلى الخصخصة، ولكن بطريقة تختلف عن تلك المعمول بها، فتلك الشركات تحتاج لخصخصة الإدارة، وليس لمجرد توسيع الملكية لزيادة معدل الربحية، باتباع الطرق السهلة فى التمويل من خلال آليه طرح الأسهم فى البورصةن والتى لم تسفر فعلياً عن تطوير حقيقى على مستوى قدرات وإمكانيات الشركات الدوائية المطروحة بعض أسهمها.

ومن ثم، فإن عدم التحديد الصحيح للمشكلة التى تواجه قطاع الأعمال العام الدوائي لا يقل خطورة عن عدم وضوح وشمول السياسة العامة الإنتاجية المتبعة بالشركة القابضة للأدوية وتوابعها من الشركات. والحالتان تقودان سياسة تنمية الموارد البشرية لمآل واحد، وهو التعثر، فعدم التحديد الصحيح لحقيقة المشكلات التى تواجه قطاع الأعمال العام الدوائي، مع عدم الالتزام بالأخذ وبتطبيق سياسة عامة إنتاجية شاملة وواضحة، نابعة من أهداف ذكية SMART ، وسياسة متطورة لتنمية الموارد البشرية (١) ، فى قطاعات: الإنتاج، والبحث والتطوير، والتسويق، قد أدى لانحسار دور ونفوذ القطاع فى السوق الدوائي المحلي، وفى السوق الدوائي الأجنبي بشكل أكثر خطورة.

ويلاحظ أن المدخل المهم لتطوير وتنمية الموارد البشرية، هو مدخل تنمية معارف ومهارات واتجاهات قيادات الصف الثاني من ذات الشركات، وليس من خارجها، وهو الأمر الذي تفتقده شركات قطاع الأعمال العام إجمالا (٢) .

ثم عرضت د. آية مصطفى أحمد ماهرمدرس الموارد البشرية بالجامعة الأمريكية بالقاهرة دراسة عن النظم الحديثة فى تقييم أداء العاملين من خلال تجارب بعض الدول المتقدمة والدروس المستفادة منها لإصلاح نظم التقييم



بالمنظمات العامة فى مصر
ان هذه الدراسة تسعى إلى التعرف على النظم الحديثة في تقييم أداء العاملين من خلال عرض لتجارب بعض الدول المتقدمة لعمليات إصلاح نظم التقييم لديها منذ بداية التسعينيات حتى الآن لإستخلاص بعض الدروس المستفادة لإصلاح نظم تقييم أداء العاملين بالمنظمات العامة في مصر. ولقد ظهرت بعض الأساليب الحديثة في التقييم في الدول المتقدمة من حيث منهاجية التقييم. مثل نظام التقييم القائم على التركيز على الحلول
(SFR) Solution Focused Rating الذي ظهر حديثا في ألمانيا والنمسا عام ٢٠٠٢. وأيضا من حيث تصميم نظم التقييم من خلال نظام التقييم المبنى على ربط الأداء بالحوافز كما في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وكندا وكوريا. أو من خلال الأشخاص المقيمين كما فى نظام التقييم الشامل أو متعدد المقيمين -A proisal ٣٦٠ كما في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا. أو من حيث معايير التقييم كإدخال معايير حديثة فى نماذج التقييم. مثل معيار رضاء المواطن ومعيار الذكاء الاجتماعى كما فى اليابان وماليزيا. أو من حيث ميعاد التقييم. فأصبح التقييم يتم من خلال المتابعة اليومية أو نصف سنوي بدلا من سنوي. كما في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان.
وانتهت نتائج الدراسة الى أن نظام التقييم القائم على التركيز على الحلول
(SFR) Solution Focused Rating عالج نظام التقييم القائم على إيجاد الحلول أو SFR بعض القصور في نظم التقييم التقليدية التي اعتبرت أن معدل أداء الموظف طوال العام يكون ثابتا من خلال قيام المدير بتوزيع ١٠٠ درجة لكل معيار من معايير الأداء الخاصة بتقييم أداء الموظف بين جيد جيدا. جيد. متوسط. ضعيف. وضعيف جيدا. وبذلك تكون أكثر تعبيرا ودقة عن تغيير الأداء
الفعلي للموظف على مدار العام. وركز هذا النظام أيضا على إدخال بعض التعديلات في النظم واللوائح الداخلية للمنظمة بجانب تلقي العاملين لبعض الاستشارات أو التدريبات اللازمة كوسيلة لتحسين بيئة العمل الداخلية للعاملين بغرض تحسين الأداء بدلا من التركيز فقط على تغيير سلوكيات الأفراد كوسيلة للتحسين. كما راعى هذا النظام ظروف العمل في احتساب درجة التقييم النهائية. حيث لم تدرك هذه الجزئية في نظم التقييم التقليدية. هذا بالاضافة الى أنه ادرك بعض القصور في مقابلات الأداء في ظل النظم التقليدية من خلال التوضيح التام لهدف المقابلة. والتركيز على نقاط القوة كمدخل للتحسين. وعلى الخطط والخطوات المستقبلية. وإشراك الأفراد في خطوات التغيير والتحسين والتقدير المعنوي الدائم من قبل مدرائهم.
وبالنسبة لنظام التقييم القائم على ربط الأداء بالحوافز "Performance Pay System"

د.آية ماهر: تطبيق نظام التعميم الشامل إلى تغيير ثقافة العاملين فى إبداء رأيهم بموضوعية

أو "Pay for Performance System" يعتمد نظام التقييم القائم على ربط الأداء بالحوافز على تحديد دقيق وواضح للهدف المراد تحقيقه من قبل المنظمات والعاملين. وإعادة صياغة كل السياسات واللوائح بداخل المنظمة لتساعد الأفراد في الوصول إلى النتائج المرجوة. وتتسم عملية قياس الأداء بالنسبة للمنظمة والأفراد بموضوعية المعايير ووضوحها وقابليتها للقياس وتصميمها بشكل يساهم في التغذية العكسية للعاملين وليس للسيطرة بحيث يجعل عملية قياس الأداء من داخل المنظمة عملية مستمرة ليست محددة بمدة. ويعتمد هذا النظام على خلق مناخ عمل محفز. والتأكد من سلامة الأسس التي تم توزيع حوافز الأداء عليها. حيث إن أداء العاملين يتأثر بمدى شعورهم بالعدل والمساواة. ومراعاة الظروف الخاصة بنظم الخدمة المدنية عند تطبيقه في أى من الدول. حيث يعتمد نجاح أو فشل هذا النظام على ثقافة العاملين في تقبلهم للحوافز الجماعية أو الفردية. ومدى إشراك العاملين في السياسات وصنع القرارات بداخل منظماتهم.
كما أن نظام التقييم الشامل أو متعدد التقييم " Multi-Raters "Multi-Raters A-sessment " أو Appraisal ٣٦٠ : يسمح هذا النظام للمدير بمراجعة أداء مرؤوسه من خلال مقيمين مختلفين . ويتطلب هذا النظام في عملية تطوير الأداء وتقويم أداء العاملين وتطوير أدائهم. وليس لتوزيع الحوافز والعلاوات. ويتطلب هذا النظام ضرورة توضيح الهدف ومزايا هذا النظام للعاملين من قبل الإدارة. وكيف أنه سيساعد على تحسين تنافسية المنظمات والأفراد. وضرورة تلقي التدريب الدائم من قبل العاملين على عملية التقييم. وعلى إبداء رأيهم بأسلوب بناء قبل تطبيق النظام. وكذلك إشراك بعض العاملين والمديرين في وضع معايير التقييم اللازمة لكل مستوى إداري.
كما اشارت نتائج الدراسة أنه مع بداية التسعينيات أصبح معيار رضاء المواطن أو متلقي الخدمة والذكاء الاجتماعي من ضمن المعايير الهامة لتقييم أداء العاملين.
هـ - المحور الخاص بمقابلات الأداء وميعاد التقييم : المتابعة اليومية والتقييم النصف سنوي : تتطلب عملية التقييم المتابعة اليومية من قبل المدير للمرؤوس. وأصبح التقييم يتم عادة في منتصف العام بصفة غير رسمية. وآخر العام بصفة رسمية لدواعي الحوافز والترقية.
كما يعاني نظام التقييم في أغلب المنظمات العامة في مصر من كثير من المشاكل تتعلق بمنهاجية أو بتصميم نظم التقييم مثل إستخدام عبارات وألفاظ غير واضحة في النماذج المستخدمة في التقييم. وتماثل عناصر النماذج بالرغم من اختلاف الوظائف وتنوع أنشطتها. واستخدام أوزان نسبية مماثلة لعناصر التقييم للمستويات الوظيفية المختلفة. وإحتواء تقارير الأداء لبعض الجوانب السلبية. هذا بالإضافة إلى الاهتمام بشكل النموذج أكثر من المحتوى ومشكلة التقدير الحكمي من خلال النظام المتبع للتقييم بشكل عام. أو متعلقة بعدم إستناد تقارير الأداء إلى وقائع ثابتة. ويعاني نظام التقييم في مصر أيضا من مشاكل تتعلق بمعايير الأداء مثل عدم موضوعية معايير الأداء. أو بتحديد القانون لأسباب التميز. أو بميعاد تقييم الأداء حيث تتم عملية التقييم مرة سنويا مما يفقدها لعملية التقويم المستمر لأداء الموظف.
وانتهت ورقة العمل التى أعدتها د. آيه ماهر الى التوصيات التالية :
أولا: يعتبر نظام التقييم القائم على إيجاد الحلو SFR من المداخل الحديثة في نظم التقييم. حيث يتطلب تطبيقها تغييرا لبعض الممارسات والسياسات الداخلية بنظم التقييم المتبعة الآن في مصر. بالإضافة إلى ضرورة تلقي تدريب مكثف من جانب المدراء والإدارة العليا لتغيير منهاجيتهم في كل ما يخص احتساب درجة التقييم لكل معيار. ومقابلات الأداء. والتركيز على إيجاد الحلول من خلال مراجعة النظم الداخلية لخلق بيئة مساهمة فى تحسين الأداء بدلا من التركيز على تغيير سلوكيات الموظف.
ثانيا: لتطبيق نظام التقييم القائم على ربط الأداء بالحوافز
Performance Pay System بداخل منظمتنا العامة. لا بد من إرساء كل الأساسيات والمتطلبات الخاصة بتطبيقه والتى نفتقرها في أنظمتنا . من حيث تصميم النظام نفسه من خلال تحديد دقيق وواضح للهدف المراد تحقيقه من قبل المنظمات والعاملين. ومن حيث قياس الأداء بأن يكون الهدف قابلا للقياس من خلال معايير محددة. هذا بالإضافة إلى التأكد من دعم النظام وتقويته من خلال خلق بيئة محفزة للعاملين وإشراكهم في النظام وتدريبهم. وتلقي الاستشارات والاتصالات من قبل الخبراء المختصين بالموارد البشرية.
ثالثا: لتطبيق نظام التقييم الشامل أو متعدد التقييم "Multi- Raters Assessmentk" أو Appraisal ٣٦٠ في المنظمات العامة في مصر يجب أولا تغيير الثقافة السائدة بين العاملين في ابداء رأيهم بموضوعية من خلال تلقي التدريب اللازم له. ويفضل عدم الإفصاح عن اسم المقيم لضمان عنصر الموضوعية ولكي يتلاءم مع ثقافة الأفراد في مصر. ولابد من إشراك العاملين في وضع النظام.

د. رائدة البديوي: نظام تقييم أداء العاملين فى القومية للأنفاق لا يقوم على أسس وقواعد صحية

رابعا: لابد من إدراك كل من معيار رضاء المواطن أو متلقي الخدمة والذكاء الاجتماعي (بما يحتويه من قدرة الشخص للعمل بداخل فريق، وقدرته على إيجاد الحلول وميوله الإيجابية.. من ضمن المعايير الهامة لتقييم أداء العاملين، وعدم الاعتماد على التقرير السنوي فقط في عملية التقييم، بل يجب أن يكون التقييم عملية مستمرة من خلال المتابعة اليومية لها وتقييم منتصف المدة.

خامسا: لابد من إصلاح وتحديث كل الممارسات والسياسات الخاصة بالموارد البشرية داخل منظماتنا العامة (فى كل ما يخص التحليل الوظيفي، والبطاقات الوظيفية، وأساليب اختيار العاملين، ومتطلبات التدريب، والنظم الخاصة بالترقية والأجور) حيث إنها ما زالت تعاني الكثير من القصور، بالإضافة إلى أن نظم تقييم أداء العاملين يعتبر جزءا من منظومة متكاملة لإدارة الموارد البشرية بداخل هذه المنظمات، فلا يمكن إصلاح نظم التقييم بدون إصلاح متواز لكل الممارسات الخاصة بالموارد البشرية، حيث إن كل النظام مرتبط ببعضه .

تقييم أداء العاملين يهدف إلى تشجيع المنافسة بين الأفراد وتفادي المحسوبية

كما عرضت د. رائدة عبد العزيز محمد البديوى فؤاد كلية إدارة العمال والتجارة الخارجية جامعة مصر الدولية لدراسة حول تقييم أداء العاملين فى الهيئات العامة الخدمية مع التطبيق على الهيئة القومية للأنفاق

أن جوهر الاهتمام بأداء الفرد فى المنظمة هو التأكد من تطابق أدائه الفعلى مع الأداء المستهدف منه، ومن ثم تحديد فجوة الأداء، وتحليل وتحديد أسبابها، وسبل علاجها، وهو ما يعرف بعملية تقيم أداء العاملين، والذى يجب أن يقوم على أسس علمية وموضوعية، تأخذ فى الاعتبار الاتجاهات الحديثة فى نظم تقييم الأداء الفعالة، وطبيعة الأنشطة فى المنظمة، والعوامل المحفزة والداعمة، وأيضا العوامل التى تعوق عملية تقييم الأداء.

قد تتعدد المصطلحات التى تستخدم للدلالة على عملية أداء العاملين، وذلك بكونها نظام تقييم الكفاءات أو نظام أداء العاملين، ولكنها تعد عملية هدفها قياس أداء وسلوك العاملين أثناء فترة زمنية محددة ودورية من أجل تحديد كفاءة العاملين حسب الوصف الوظيفى المحدد لهم، ويتم ذلك من خلال الملاحظة المستمرة من قبل المدير المباشر فى معظم الأحيان، كما يترتب على ذلك إصدار قرارات تتعلق بتطوير العامل من خلال حضور برامج تدريبية، أو قرارات تتعلق بترقيته، أو نقله، وفى أحيان أخرى الاستغناء عن خدماته.

وتهدف عملية تقييم أداء العاملين إلى تحقيق تنمية المنافسة بين الأفراد، واختيار الأفراد الصالحين للترقية وتفادى المحسوبية، وتشجيع المنافسة بين الأقسام المختلفة لزيادة إنتاجيتها، والمحافظة على مستوى عال أو مستمر للكفاءة الإنتاجية، ومساعدة المشرفين المباشرين على تفهم العاملين تحت إشرافهم، وتزويد الإدارة بمعلومات مفصلة تلقى الضوء على السياسات المستقبلية فتقييم أداء العاملين يعد نظاماً فرعياً من نظام إدارة الموارد البشرية، ولذلك يجب أن يكون هناك حلقة ربط بين تحديد أهداف التقييم والمهام الأخرى لإدارة الموارد البشرية، وذلك باستخدام النتائج كأساس لهذه المهام، كمعيار للترقية أو منح العلاوات، والمكافآت، والحوافز، وتحديد الاحتياجات من التدريب، النقل الوظيفى، وإنهاء الخدمة، وتخطيط الموارد البشرية، وبهدف معرفة مدى مطابقة الواقع العملى لنظام تقييم أداء العاملين فى الهيئات العامة الخدمية فى مصر، لما تم التعرف عليه فى الجانب النظرى من الدراسة، ثم دراسة نظام تقييم أداء العاملين فى الهيئة القومية للأنفاق، وهى هيئة تابعة لوزارة النقل، ذات طبيعة استشارية، وتعتبر وليدة لمشروع مترو انفاق القاهرة الكبرى الذى سبق التصديق عليه عام ١٩٧٣، ولقد صدر قرار السيد رئيس الجمهورية رقم ١١٣ فى أغسطس ١٩٨٣ بإنشاء الهيئة القومية للأنفاق بهدف القيام بتنفيذ مشروعات مترو الأنفاق فى جمهورية مصر العربية، وإجراء الدراسات، والبحوث الفنية والاقتصادية للمشروع، والمشروعات المرتبطة به، وذلك بالتعاون مع الخبرات والشركات المحلية والأجنبية.

وقد توصلت الدراسة أن طرق وأساليب تقييم أداء العاملين المتبعة فى الهيئة القومية للأنفاق تعد غير فاعلة وغير مؤثة على تحفيز العاملين، لأنها لا تساعد على تحقيق مبدأ العدالة بين الموظفين بشكل واضح، أى أنها لا تفرق بين الموظف المتميز والموظف من ذوى الأداء المتوسط أو الضعيف، فالنتائج الشائعة لعملية تقييم أداء العاملين هى حصول أكبر عدد من العاملين على نفس التقدير، مراعاة للظروف الاقتصادية، وبسبب تدنى الأجور التى يحصلون عليها، وبالتالى لا تتعلق نتائج التقييم بالنتائج الفعلية التى تتحقق فى العمل.

كما يركز النظام الحالى لتقييم أداء العاملين على الفترة السابقة، ولا يعطى أهمية لتنمية وتطوير الأداء فى المستقبل، من خلال إبراز نقاط القوة والضعف فى أداء الموظف، وتحديد الاحتياجات التدريبية، كما تبين عدم وجود نظام يلزم الرئيس بمناقشة مرؤسية عن أدائهم الأمر الذى قد يؤثر سلبا على العلاقة بين الرؤساء والرؤسين، على جانب عدم الاهتمام بالتدريب على عملية التقويم من خلال إلحاق الرؤساء بالدورات التدريبية المتخصصة، وتزويدهم بالإرشادات والتعليمات المتعلقة بعملية التقويم، مما قد يؤدى إلى عدم تحقيق نظام التقييم لأهدافه بفعالية.

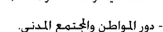
ومما سبق، وبالرغم من وجود نظام لتقييم أداء العاملين فى الهيئة القومية للأنفاق، إلا أنه قد تبين أنه من الناحية التطبيقية لا يقوم هذا النظام على أسس وقاعد علمية من شأنها أن تحسن أداء الفرد، بسبب تدنى الأوضاع المالية للعاملين ونظام الأقدمية، والتعيين الدائم وغيرها مما يؤكد تأثير البيئة الخارجية (الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية) إلى جانب تأثير البيئة التنظيمية (داخل المنظمة) على فعالية نظام تقييم أداء العاملين وبالتالى على استخدام واستثمار اليد العاملة، ورفع كفاءتها الإنتاجية.



فى ورق عمل للدكتورة ضحى منير عبدالحميد حول: «نظـم تقييـم أداء الموارد البشرية فـى الجهاز الإدارى للدولة المصرية»

استعرضت أهم مشكلات الجهاز الإدارى للدولة

- الأعداد - بيئة العمل - الإنتاجية.
- المسار الوظيفى - ميثاق العمل.
- المركزية وتضارب المصالح.
- رضا الموظف العام - مستوى الخدمة العامة.
- أدوات الإنتاج وموارد العمل.
- معايير الحوكمة العامة وكوادر الصف الثانى.
- أداء المؤسسة وأداء الموظف.
- أجر الموظف وأساليب التعيين.



- الشفافية والفساد والمساءلة.
- دور المواطن والمجتمع المدنى.

- ومن المشاكل الأخرى: النظرة السائدة فى الجهاز الإدارى للدولة ان ادارات شئون العاملين منفصمة عن ادارات التدريب.

- التوصية: ربط المسار الوظيفى بالاستثمار فى البشر وفكر تنمية الموارد البشرية.

- الاستمرارية بلا حدود فى علاقة الموظف بالجهاز الادارى للدولة بصرف النظر عن كفاءته أو التزامه بالواجبات والمسئوليات المحدودة.

- التوصية: شجاعة الرئيس فى اتخاذ القرارات التأديبية تجاه الموظف المخل وتطبيق نظم المحاسبة بالنتائج وأعمال نظم ضغط القرناء.

(٥) ملاحظات وخاتمة:

- عدم وجود معايير موضوعية لتقييم الأداء وقياس الكفاية الإنتاجية للعاملين الأمر الذى ترتب عليه حصول نسبة تزيد على ٩٠٪ من العاملين على تقرير ممتاز سنويا والأخذ فى الاعتبار المعايير الاجتماعية فى التقييم.

- التوصية: الدراسة المستفيضة للتجارب الدولية واتباع أفضل الممارسات المعيارية وخلق ثقافة للأداء والمحاسبية من خلال نظام حوافز مرن متضمنا اعادة النظر فى مرتب الموظف العام بما يكفل له احترامه ويحفظ له هيبته فى المجتمع.

- افتقاد الآلية للاكتشاف المبكر للقيادات الإدارية واعدادها بالأسلوب الذى يلبى احتياجات الجهاز الادارى للدولة.

- التوصية: وضع برامج تدريبية خاصة بالموهوبين اداريا والاعداد الحثيث لكوادر الصف الثانى دون ابطاء أو انتظار تفريغ الجهاز الإدارى للدولة من كفاءته بين عشية وضحاها وعمل خطط noisseccuS من الآن فصاعدا.

- عدم وجود معايير موضوعية محددة للثواب والعقاب بحيث يتجه لعدم وجود آلية دقيقة تحقق الارتباط ما بين الأداء الفعلى والمقاييس المعيارية للأداء المؤسسى.

د.ضحى عبد الحميد
مستشار رئيس الجهاز

- التوصية: اتباع التجربة الناجحة للجهاز المركزى للتنظيم والإدارة للاستثمار فى البشر.

- تبنى فكرة محو الجزاء التأديبى أيا كانت جسامة المخالفة وذلك بعد مضى مدة ٦ أشهر وأقصاها ٣ سنوات وقد ترتب على ذلك ان ملف خدمة الموظف لم يعد معبرا عن تاريخه الوظيفى الفعلى مما يصعب معه تقييم أداء العامل بطريقة موضوعية عند شغله للوظائف القيادية.

- التوصية: الاحتفاظ بالسجل الوظيفى للموظف طوال حياته الوظيفية من خلال شبكة ربط لحظيه بين الجهة المختصة والجهاز المركزى للتنظيم والادارة وفقا لاختصاصه القانونى وسرعة الانتهاء من تحديث قاعدة بيانات العاملين بالجهاز الإدارى للدولة (ثابتة - تعاقد).

وانتهت إلى أن عدم الاشتراك الفاعل للموظف العام فى التقييم مما يؤدى إلى الاحباط وعدم اتساق رؤية الموظف مع اهداف واستراتيجيات المؤسسة الحكومية.

- واضفت فى ختام ورقة العمل اطلاع كافة الموظفين على تقارير كفايتهم وتقييمهم لرؤساءهم وتحديد احتياجاتهم التدريبية وفقا للمسار الوظيفى مع إعادة النظر فى الاحتياجات التدريبية المنمطة كل ثلاث إلى خمس سنوات للتعبير عن مستجدات تنمية الموارد البشرية بصورة دورية وتقييم كافة نظم تقييم العاملين فى المؤسسات الحكومية وفقا لنظام الاستثمار فى البشر الدولى الذى يتبعه الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ووفقا لمؤشراته.

اعادة النظر فى الاحتياجات التدريبية كل ثلاث سنوات لمواكبة مستجدات تنمية الموارد البشرية.

محافظة قنا

النهضة التنموية بجنوب الوادى

محافظة قنا من محافظات جنوب الوادى بجمهورية مصر العربية التى يتوفر بها قدر لا يستهان به من المعوقات الاساسية والضرورية اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية حيث توجد بها ثروات تعدينية وحاصلات زراعية واراضى قابلة للاستصلاح والعديد من الاماكن والآثار السياحية.



محاور التنمية

يتم العمل بالمحافظة من خلال خطة مدروسة و على عدة محاور وهى:-

"١" التنمية البيئية:

يمثل البعد البيئى أهم المحاور فى خطط المحافظة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية مكتب البيئة ومنظومة المخلفات الصلبه بالمحافظة

>يقوم مكتب البيئة بعدة نشاطات للمحافظة على بيئة صحية لمواطنى المحافظة كما يعد مرصد للظواهر البيئية

> تطوير وتشغيل مصنعى تجميع وتدوير عدد ٦ مدافن صحية اضافة الى المحارق الصحية بالمستشفيات للتخلص من النفايات

"٢" التنمية الزراعية:

١- يوجد بالمحافظة ٣٣٣ الف فدان مساحة منزرعة منها ١٦٠ الف فدان لزراعة القصب الذى تقوم عليه عدد ٤ مصانع للسكر بخلاف مساحات الاستصلاح التى يتم زراعتها وتقوم المحافظة حالياً باستصلاح ٣٥ الف

٢-يتم تنفيذ مشروع الزراعات الامنه وزراعة المحاصيل التصديرية مثل العنب - الكانتالوب - الفاصوليا الخضراء والنباتات الطبية والعطرية.

٣-تخصيص مساحة ٧٠٠٠ فدان بمنطقة المراشدة لشركة كوبى بوصان المصرية اليابانية «كمرحلة اولى» لاستصلاحها واستزراعها بتكلفة استثمارية ٥٠ ميلون جنيه ويحقق ٥٠٠ فرصة عمل لابناء المحافظة

٤- تنفيذ مشروع شباب الخريجين بالمراشدة بالتنسيق مع شركة الصعيد للاستثمار وهو استصلاح ٢٥ الف فدان بمنطقة المراشدة على أن يتم تحويلها الى اسهم يتم توزيعي عدد من الاسهم على الشباب بواقع ٥ اسهم لكل شباب من شباب المحافظة الراغبين فى النشاط الزراعى وفق ضوابط معينة

"٣" التنمية الصناعية

كما يوجد بالمحافظة مصنع الالومنيوم مصنع للورق مصنع للخشب - مصنع للاسمنت - ترسانة نيليه - تعبئة البوتاجاز وجارى انشاء مصنع اخر للاسمنت بمركز قنا بتكلفة قدرها مليار جنيه

٥-يوجد عدد ٢ منطقة صناعية بالمحافظة فقط

أ- المنطقة الصناعية الأولى «منطقة كلاحين -فقط» بمساحة ٥٧٠ فدان بطريق القصير تم تسكين عدد ٣٥ مصنع منهم ٢٥ مصنع منتج. ١٠ مصنع تحت الانشاء باجمالى تكلفة استثمارية ١,٣ مليار جنيه وتوفر ٢٤٠٠ فرصة عمل تقريباً كما تم انشاء منطقة حرة عامة على مساحة ٢١٦ فدان من هذه المنطقة ما تم صرفه على النبيه الاساسية حتى الان حوالى ١٢٠ مليون جنيه هذا بالاضافة اعتماد من صندوق دعم وترفيق وتطوير البنيه الاساسية بالمناطق الصناعية التابع للهيئة العامة للتنمية الصناعية يصل ما خصص من هذا الصندوق للمنطقة ٢٥ مليون جنيه.

تم انشاء عدد ١٠ ابار مياه لتغذية المنطقة بطاقة ١٤٠٠٠م يوميا كما تم الانتهاء من البنية الاساسية بتكلفة ٨٨ مليون جنيه وجارى تخصيص مصنع «تعبئة اسطوانات البوتاجاز» بالاضافة الى شركة لتعبئة الغاز المسال بتكلفة ١٢ مليون جنيه

تم وضع حجر الاساس لمشروع صناعى لمصنع عملاق لتعبئة وتجميد الخضر والفواكة المجمدة بتكلفة ١٥٠ مليون جنيه على مساحة ٤٠ فدان بطاقة انتاجية ١٢٥ طن يوميا ومن المتوقع أن يوفر ٥٠٠ فرقة عمل

الترسانة النيلية بارمنت: تم انشاء ترسانة نهرية بناحية ارمنت على مساحة ٤٥ فدان وبتمويل من هيئة قناة السويس وتخدم الفنادق السياحية العائمة بتكلفة استثمارية ١٥٠ مليون جنيه

الميناء النهرى: تم تخصيص ١٢٥٠٠ متر مربع لانشاء ميناء نهرى ناحية دندرة بقنا وذلك لخدمة المحافظة والمحافظات المجاورة لما تتميز به من موقع استرتيجى ولا يوجد مثلها بالمحافظات المجاوره

محور الصعيد البحر الاحمر باعتباره خطوة جادة نحو التنمية الحقيقية لمحافظات الصعيد ان هذا المحور من شأنه ربط كل من منطقتى نجع حمادى وقفط الصناعيتين وميناء قنا النهرى ويتح استصلاح ٩٠٠٠ فدان كمرحلة اولى بتكلفة استثمارية ١٠٥ مليون جنيه الامر الذى سيتيح حوالى ٣٦٠٠ فرصة عمل

فندق بسمه التابع للمحافظة

تم اعادة تطوير وتحديث فندق حتحور وسمى فندق بسمة على النيل وتم تطويره وتحديثه بالكامل ويقع على شاطئ النيل وعلى مساحة ١٢ الف م اما مساحة المبنى ١٧٠٠م حتى تنال المحافظة نصيبها من الليالى السياحية كما يساهم فى وضع كلى الخريطة السياحية

قاعة المؤتمرات الخزجاجية متعددة الأغراض

تم انشاء قاعة المؤتمرات بكورنيش النيل بقنا وتقع على النيل مباشرة والمبانى الخدمية ومساحتها ٢٠ الف م على احدث طراز بتكلفة قدرها ٧ مليون جنيه

"٤" التنمية الاجتماعية

التعليم:

بلغ عدد المدارس بمحافظة قنا ١٨٥٣ مدرسة بعدد طلاب ٦٨٩٨٤٥ طالب ومطالبة عدد الفصول المخطط ١٢٢٩ وتم تنفيذ عدد ١٤١٥ بنسبة ١١٥٪ بتكلفة ١٧٠ مليون جنيه وعدد ٣٧٢ معهد ازهرى

تم ترشيح كل من مدارس التجريبية بمراكز دشنا وقفط وقوص ومدرسة الرحمانية الجديدة بنجع حمادى ومدرسة توماس وعافية الاعدادية ونجع الدوم بالمحروسة لتطويرها وتأهيلها للاعتماد والجودة بالتعاون مع صندوق تطوير التعليم

لأول مرة على مستوى جنوب الصعيد: مدرسة زراعية متقدمة نظام ٥ سنوات تم افتتاح عدد ٢٠ فصلا دراسيا «شعبة تصنيع غذائى» تعد بمثابة

نواة للمدرسة الزراعية المتقدمة نظام الخمس سنوات بقنا

تم استلام عدد ١١٤ مدرسة بمراحل التعليم الابتدائى وتعليم اساسى وتربية فكرية مدرسة واحد باجمالى ١٤١,٥ مليون جنيه كما تم عمل صيانة لعدد «٢٢٤» مدرسة بتكلفة ٥,٥ مليون جنيه

سد العجز بالهيئات التدريسية فى جميع المواد عن طريق التعيين بالأجرلعدد ١٤١٣٤ مدرس

فازت مديرية التربية والتعليم بقنا بمراكز مختلفة على مستوى الجمهورية فى مجال الانشطة التربوية بمراحل التعليم المختلفة بالاضافى لحصولها درع الجمهورية فى مسابقات التربية الموسيقية لجميع مراحل التعليم

وضع خطة للقضاء على الأمية

كان للمحافظة دوراً فريداً فى هذا المجال وخلال الاربع سنوات بدأت المحافظة لتنفيذ برنامج مكثف لمحو أمية عدد ٢٣٨٧٢٧ أميا وتم محو أمية ٩٠٥٥٧ من خلال تشغيل أكثر من ٦٠٠٠ شاب

قطاع التعليم العالى

كلية الطب بجامعة جنوب الوادى

كان هناك مطلب شعبى وجماهيرى ملح وحلم يراود ابناء المحافظة وذلك لانشاء كلية الطب بقنا وتسليم السيد/ المحافظ مقاليد المحافظة فى يناير ٢٠٠٦ ليتبنى رغبة ابناء قنا وهو هدفه الاساسى فتمت الموافقة تبعية مستشفى الجهاز الهضمى من وزارة الصحة الى وزارة التعليم العالى لتكون نواة الكلية الطب بجامعة جنوب الوادى حيث صدر القرار الجمهورى رقم ٢٦٧ لسنة ٢٠٠٦ لانشاء كلية الطب لتخدم ثلاث محافظات «قنا -البحر الاحمر - اسوان» ليتحقق حلم طال انتظاره لابناء المحافظة المستشفى التعليمى الجامعى

استكمالاً لجهود السيد الوزير/ المحافظ وبعد حصول سيادته على موافقة انشاء كلية الطب تم انهاء مشكلة عدم وجود مستشفى تعليمى تتبع كلية الطب

كلية الهندسة بجامعة جنوب الوادى

استكمالاً لجهود السيد الوزير/ المحافظ فى الارتقاء بمستوى التعليم العالى لخدمة ابناء المحافظة صدر القرار الجمهورى رقم ٣٢٤ لسنة ٢٠٠٧ لانشاء كلية الهندسة حيث تشغل الكلية موقعاً متميزاً له صفة معمارية وتاريخية بوسط المدينة على مساحة ١٠ افدنة وتعد نموذجاً متطور للتعليم الهندسى المرتبط بصناعات معينة



بلغ عدد كليات جامعة الوادى بقنا عدد ١٤كلية عدد الطلبة ٣٠٤٥٥ طالب وطالبة

الصحة:

يوجد بالمحافظة عدد ٢٠ مستشفى عام ومركزى ونوعى وتخصصى وعسكرى. ٣٣ عيادة متنقله. ٨١ سيارة اسعاف. ٤٠نقطة اسعاف. ٩ مدرسة تمريض الاهتمام بالقطاع الصحى من الاولويات

وتم الانتهاء من الاعمال الانشائية التوسعية لعدد ١٢ مستشفى عام ومركزى ونوعى تصل تكلفة المبانى الى ٤٢,٥ مليون جنيه. والالات بتكلفة ٢٠,٨ مليون جنيه. وتجهيزات ١,٥ مليون جنيه كما تم انشاء اجنحة جديدة بعدد ثلاث مستشفيات بتكلفة ٤١ مليون جنيه

كما تم تشغيل جهازين جديدين للغسيل الكلوى لكل مستشفى ابوتشت. اسنا

تم تطوير عدد ٧٤ صحة جنيه كما تم تخصيص مساحة ٣٥٠ فدان بصحراء دشنا لاقامة مرافق صحية مختلفة عليها

تم الاحتفال بالقافلة الطبية رقم ١٢٠ وتم الفحص ٣٥١٨٧٥ حالة اضافة الى الخدمات الصحية العديدة الاخرى

تم علاج لعدد «٤٠٥٥» حالة على نفقة الدولة. تم صرف أدوية بما قيمته ٢٧,٥ مليون جنيه

الشباب:

٢٩٧ هيئة شبابية«مركز شباب ونادى - اخرى»

وخلال الاربع سنوات تم انشاء وتطوير واستكمال هيئات شبابية بتكلفة ١٥ مليون جنيه كما تم دعم الانشطة الشبابية وتقديم اعانات ادارية بتكلفة ٦ مليون جنيه اضافية الى ما تم تخصيصه من اراضى لانشاء ملاعب مفتوحه ومراكز للشباب

التضامن الاجتماعى:

بلغ عدد الجمعيات ٦٩٠ جمعية وخلال الاربع سنوات تم دعمها ١٠,٥ مليون جنيه اضافة لعدد ٢٠ جمعية تنمية ١,١ مليون جنيه وكذا عدد مليون مشروعات تنمية المرأة بدعم قدره ١٨ مليون جنيه كما بلغ اجمالى الاعانات والمساعدات المقدمة لعدد ١٦٠ الف اسرة بتكلفة ٢٤٣ مليون جنيه

بلغ عدد الوحدات الاجتماعية ١١ وحدة اجتماعية اضافة الى بناء ٣ وحدات اجتماعية مركز تكوين مهنى وادارة تضامن بتكلفة ١,٧ مليون جنيه

بلغ عدد المخابز ٥٧٩ مخبز كما بلغ عدد مستودعات البوتاجاز ١٦٥ مستودع بوتاجاز اضافة الى ما تم خلال الاربع سنوات الاخيرة تم انشاء عدد ٨٥ مخبز لدى «طباقى» وعدد ٣٧ مخبز افرنجى حر وعدد ١٥ مستودع بوتاجاز وعدد ٢ محطة تمويل سيارات كما تم تطوير مركز تعبئة البوتاجاز «اتش يو» بمنطقة فقط الصناعية بخط جديد بطاقة ١٢٠٠ اسطوانة/ساعة

الثقافة:

١٥قصر وبيت ثقافة

تفعيل الانشطة الثقافية فى قنا

تم اعداد متحف السيرة الهلالية بقرية ابنود مزارا سياحيا وثقافيا هاما معلما حضاريا من معالم محافظة قنا ويشرف عليه الشاعر الشعبى المائى العلامات الكبير/عبد الرحمن الابنودى

الاوقاف

٣٣٠٧ مسجد تم فرشها بالكامل

تم تكييف مسجد سيدى عبد الرحيم القنائى الذى يعد من العلامات الاثرية والسياحية فى قنا بتكلفة ٦٠٠ الف جنيه لذا تم توسعته بتكلفة ٢ مليون جنيه وعمل توسعة فى العديد من المساجد

الطرق

فى خلال الاربع سنوات الاخيرة تم رصف ٢٤٠ كليو متر تقريباً بتكلفة ٥٥ مليون جنيه بمراكز ومدن المحافظة

الاسكان:

فى أطار اهتمام المحافظة بتنفيذ البرنامج الانتخابى للسيد رئيس الجمهورية والذى يستهدف بناء ٩١٠٢ وحدة سكنية خلال ست سنوات ضمن ٩٢٤ وحدة سكنية بنجح حمادى لاحدى الشركات بتكلفة ٤٥ مليون جنيه بمشروع مبارك لاسكان الشباب وعدد ١٥٦ وحدة بمركز ابو تشت

تم الانتهاء من ٣٦٠ وحدة سكنية بمراكز المحافظة وتسليمهم للواحدات المحلية تمهيداً لتوزيعهم على المواطنين

تم توزيع عدد ١٥٠٠ وحدة سكنية بمدينة قنا ضمن البرنامج الانتخابى للسيد رئيس الجمهورية

جارى الانتهاء من ١٠١٠ وحدة سكنية بمراكز قنا. الوقف. فقط نقادة فرشوط تمهيداً لتوزيعهم للمستحقين

جارى طرح عدد ٦٠٠٠ وحدة «الاولى بالرعاية»

قرى الظهير الصحراوى

يتم تنفيذ مشروع تنمية القرى «قرى الظهير الصحراوى بالمحافظة على مرحلتين المرحلة الاولى والتى انتهى العمل فى بعضها وجارى الانتهاء من الباقى وهى «قرية المحاميد بمركز ارمنت - قرية العقب بمركز قوص - قرية كرم عمران بمركز قنا» تم الانتهاء من تنفيذ ٢٠٠ منزلا «بيوت ريفية» ومبانى خدمية «مدارس - وحدات صحية - ومسجد ومخبز وسنترال ودار مناسبات وسوق تجارى وملاعب رياضية» أما المرحلة الثانية وهى بلاد المال بحرى بمركز أبو تشت - نجع سلام بمركز فرشوط - أبو دياب شرق بمركز دشنا»

قطاع المياه والصرف الصحى

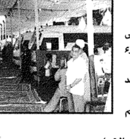
زيارة السيد الرئيس/محمد حسنى مبارك رئيس الجمهورية بتاريخ ٢٠٠٧/١/١٥ و٢٠٠٨/١/١٢. بتاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٥ وتم خلالهما عدة افتتاحات

افتتح فخامة الرئيس محطة مياه الشرب بارمنت بطاقة ٣٤ الفم يوم وبعد التوسعات تصل طاقتها الى ٦٨ الفم يوم وتخدم ٢٤٠ الف نسمه بمدينة ارمنت والقرى المحيطة بها

تم عمل توسعات محطة تنقية مياه الشرب بنجح مادى بتكلفة للتوسعة ١٢٠ مليون جنيه

تم تشغيل محطة الصرف الصحى بابو تشت و تكلفتها ١٠٠ مليون جنيه

تم تشغيل محطة الصرف الصحى بقوص بلغت تكليفتها ١٦٠ مليون جنيه الاجمالية للمشروع ٢٣٠ مليون جنيه
تم اعتماد مبلغ ٣٠٠ مليون جنيه لانشاء ٢٠ محطة مياه مدمجة بالاضافة الى ١٢٠ محطة ارتوازية
تم اعتماد مبلغ ٣ مليون و٢٩٦ الف جنيه لتنفيذ عمليات مياه شرب لتغطية كافة القرى بمياه الشرب النقية
٥ التنمية السياحية
قطاع السياحة
معبد دندره وتطوير الساحه الخارجية
تم الانتهاء من مشروع تطوير معبد دندرة الذى استغرق ثلاث سنوات وتكلف ٢٠ مليون جنيه
١- خارج جنيه
تم تطوير الطريق الرئيسى المؤدى الى معبد دندرة والذى تآكل تماماً وذلك باعادة رصفه بطول ١,٨٠٠كم
تم تشجير وزراعة جانبى الطريق الرئيسى الذى رصفه بنبات الزينة
تم عمل اللوحات الجمالية فى الطريق المؤدى الى المعبد
ثانياً: داخل المعبد:
١-تم عمل سور يحيط بالمنطقة الاثرية ويعمل على حمايتها على احدث طراز
٢- تم انشاء ساحة انتظار للسيارات وكافتيريا
٣- تم انشاء مركز للزوار مزود بقاعة عرض فيلم عن المعبد للزوار قبل دخول المعبد
٢-معبد اسنا
شيد فى العصر الرومانى وأول من بدأ فى إنشائه الامبراطور «كلاديوس» وهو الجزء المكشوف وصالة الأعمدة
الأثار والمعالم الاسلامية حيث يوجد العديد منها وهى
١- مسجد العارف بالله السيد عبد الرحيم القنائى بمدينة قنا
تمت عملية تطوير شامل لمسجد عبد الرحيم القناوى
اضافة الى المسجد العمرى بمدينة قوص، قصر الأمير يوسف كمال بنجع حمادى المعالم والآثار القبطية
يوجد بمحافظة قنا العديد من الاديره أشهرها «دير مارجرجس بالرزيقات مركز أرمنت، وفى مركز إسنا يوجد دير الشهداء، دير الفاخورى وبمركز نقاده به سبعه أديره»
ومن جهود السيد الوزير/المحافظ تم إدارج معبدى إسنا ودندرة ضمن السياحية لشركات السياحة
وافقت الغرفة السياحية على تعميم منشور على كافة الشركات لتعريفهم بالمعالم السياحية للمحافظة تمهيدا لإدراجها ضمن أجندة الزيارات السياحية لهذه الشركات، هذا وقد بذلت المحافظة عدة خطوات جادة لتحقيق التنمية السياحية بقنا
تم تطوير منطقة معبد إسنا بتكلفة اجمالية قدرها خمسة ملايين جنيه وفى دندرة تم الانتهاء من مشروع تطوير معبد دندرة الذى استغرق ثلاث سنوات وتكلف ٢٠ مليون جنيه
إعلان الدبابية المحمية رقم ٢٧ فى مصر
جاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٩ لسنة ٢٠٠٧ بتاريخ ١٨ يناير ٢٠٠٧ الاعلان عن منطقة الدبابية بمدينة اسنا بمحافظة قنا كمحمية طبيعية رقم ٢٧ تتويجا لجهود بحث علمى مضنية استمرت لعدة سنوات
أكد اللواء/ مجدى أيوب محافظ قنا على ثراء وتفرد محافظة قنا لكونها تضم اندر المناطق محليا وعالميا بصحرائها الممتدة وخلال العصور الجيولوجية المختلفة كورنيش النيل بقنا
قامت المحافظة بانشاء وتجهيز الكورنيش على ثلاث مراحل المرحلة الاولى بطول ٣كم يتوسطها مساحة خضراء تقدر بـ ٢٦ فدان والثانية بطول ٢كم وكذا المرحلة الثالثة وتم تنفيذهم جميعاً
ومرسى للبواخر التى تحمل السياح انشاء مراسى على كورنيش النيل تسع اكثر من ٥٠ سفينة كورنيش النيل باسننا
تم تطوير الكورنيش الحالى وانارته وإعادة رصف المنطقة المحيطة به ومنطقة المعبد ورفع كفاءة الاضاءة بها
يجرى حاليا العمل فى انشاء كورنيش جديد بطول ٥٠٠متر شمال الكورنيش الحالى باعتماد السيد الوزير المحافظ مبلغ ١,٧٥٠ مليون جنيه للمرحلة الاولى بمسافة ٢٩٥ متر
تطوير كورنيش النيل بدشنا ونجع حمادى لمرحل مختلفة
المحور السادس: تنمية الحرف البيئية
مصنع الخزف التابع للدير الغربى بجراجوس/ قوس
مصنع الحفر وتشكيل الخشب المحلى فى قرية حجازه/قوص/قنا«جمعية الصعيد»
توفير خدمة التوصيل للمنازل فى خدمات عديدة
توصيل الخبز
تجهيز السيارات المخصصة لمشروع توصيل الخبز للمنازل وذلك بتكلفة ٦٧,٥٠٠ الف جنيه للسيارة هذا و قد تم توفير عدد كبير من موتوسيكلات توزيع الخبز
٢- الغاز الطبيعى فى منازل قنا بنهاية ٢٠٠٩
جارى تنفيذ مشروع مد خطوط الغاز الطبيعى بمحافظة قنا فى يناير القادم بإذن الله على أن ينتهى العمل تماما فى مد خطوط الغاز لشتى انحاء المحافظة بنهاية عام ٢٠٠٩
تطوير مراكز المحافظة اسوة بالعاصمة من ناحية الخدمات والمرافق ومن خلال اهتمام السيد الوزير/المحافظ بتطوير المراكز والمدن بدائرة المحافظة تم تطوير وتجميل مدينة ابو تشت - مدينة نجع حمادى مركز - مدينة قوص»وجارى تطوير وتجميل باقى المدن الاخرى بتكلفة ١١ مليون جنيه



مشروعات سترى النور قريباً
مجمع المخابز والوجبة المدرسية الجاهزه بالصالحية مركز قنا بمساحة ٥٠٠٠م بتكلفة مليون جنيه
الاحجار الجيرية -الأحجار الرملية - الطفلة أحجار الزينه - الجرانيت - البريشيا الخضراء - الرمال العادية -والزلط - الذهب - والفضه - الفوسفات
أحجار الزينة فى المحافظات «الرخام»
تعتبر محافظة قنا من المحافظات الغنية بأحجار الزينة التى تستخدم فى تصنيع الالواح الخرخامية وكسرها يستخدم فى صناعة البلاط والمزايكو
التوسع فى مشروعات الأمن الغذائى
كما ان المحافظة تمتلك مشروعات للأمن الغذائى وعدد ١٢ حيث تقوم بتوفير احتياجات المواطنين من اللحوم البيضاء والحمراء ومنتجاتهم ومنتجات الالبان باسعار معتدله جداً
جهاز شباب الخريجين بالمحافظة
بلغ عدد المتقدمين للجهاز للعمل ٥٩٢٢٠ خريج ما تمك تشغيله ٧٨٨٠ خريج «بالتربية والتعليم -بمشروع تكامل الخدمات الصحية - مشروع منافذ الخبز - شركة هرم لنقل الركاب - مديرية الشباب والرياضة»
فرص العمل المستقبلية ٩٧٨٠ فرصة عمل «بمشروع مبارك لاستصلاح وزراعة ٢٥ الف فدان، بشركة كوبى بوصان المصرية اليابانية -مشروعات بمنطقة فقط الصناعية - مشروعات بمنطقة هو الصناعية»
مشروع مبادرة اللامركزية المصرية
تم التوقيع على اتفاقية التعاون المشترك بين محافظة قنا والمجلس الشعبى المحلى للمحافظة وشركة التخطيط والتنمية التعاونية الدولية «بادكو» والبدء فى تنفيذ مشروع مبادرة اللامركزية المصرية بناء على اتفاقية منحة الهدف الاستراتيجى للإدارة المحلية وبرنامج المشاركة وقد وقع اختيار المحافظة لتطبيق المشروع بمركزى نجع حمادى وإسنا
مراكز الخدمات الجماهيرية «مراكز التطور التكنولوجى»
افرزت الاتفاقية مشروع مبادرة اللامركزية المصرية وهو ثمرة جهود المشروع انشاء عدد ٢ مركز خدمة جماهيرية تكنولوجى لخدمة المواطنين ويعتبروا من المراكز النموذجية بكل من الوحده المحلية لمركزى نجع حمادى،إسنا ويهدف من خلال ميكنة نظام التشغيل والمتابعة الى تقديم الخدمة بشكل افضل يحقق العدالة والشفافية والمساءلة
الحكومة الالكترونية:
وزارة التنمية الادارية وافقت مبدئياً على انشاء مركزى خدمة المواطنين بقنا وتسهيل الاجراءات
تدعيم شبكة الانترنت بالمحافظة وذلك لربط مراكز المحافظة والمكاتب الرئيسية الداخلية بالمحافظة.

الشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحى

شركة الصرف الصحى للقاهرة الكبرى



فى ظل صدور قرار فخامة السيد الرئيس محمد حسنى مبارك رقم ١٣٥ لسنة ٢٠٠٤ بإنشاء شركة قابضة لمياه الشرب والصرف الصحى والشركات التابعة لها ومنها شركة الصرف الصحى للقاهرة الكبرى فقد حدث تغير كبير فى أسلوب الأداء وطريقة التعامل لحل مشكلات الصرف الصحى على مستوى قطاعات الشركة المختلفة مما ساهم فى انجاز العديد من المشروعات الحيوية والهامة.

مسئولية الشركة:

* إدارة وتشغيل وصيانة مشروعات الصرف الصحى للقاهرة الكبرى والمدن الجديدة بالإضافة إلى أعمال التطوير والتحديث لجميع منشآت ومعدات ومحطات الشركة وتتلخص فى الآتى.
* إدارة وتشغيل وصيانة مشروعات الصرف الصحى للقاهرة الكبرى بما فيها محطات الرفع والمعالجة والانفاق والمجمعات والشبكات وخطوط الطرد.
* التحكم فى الصرف الصناعى بتطبيق القانون رقم ٩٣ لسنة ١٩٦٢ بشأن صرف المخلفات السائلة على شبكة الصرف الصحى.

الشركة اليوم:

يبلغ عدد العاملين بالشركة حوالى ١٢ ألف عامل من جميع التخصصات «هندسية - حرفية وفنية - إدارية ومكتبية - أخرى» وتعمل الشركة على ٢٤ ساعة يومياً لتوفير خدمة الصرف الصحى بالجودة المطلوبة على النحو التالى:

* العناية بتطهير ١١٥٠٠ كم شبكات ومجمعات وخطوط طرد.
* تشغيل وصيانة ١١٤ محطة رفع متنوعة وعدد ٣ محطات معالجة للصرف الصحى.
* استقبال كمية مياه الصرف الصحى التى تبلغ ٣,٦٥ مليون م٣/يوم حيث بلغت بنسبة الخدمة ٩٨٪ بالقاهرة بما فى ذلك العشوائيات ومدينة شبرا الخيمة.
* معالجة مياه الصرف الصحى لكمية تبلغ ٣,٣ مليون م٣/يوم معالجة ثانوية.
* تشغيل وصيانة مرافق الصرف الصحى بالمدن العمرانية الجديدة «الشروق - العبور - بدر القاهرة الجديدة - ١٥ مايو - المقطم - وجارى استلام العاشر من رمضان».

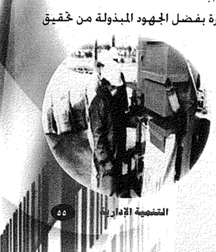
خدمات الشركة فى مجال التطهير:



* عمل التطهير الدورى اليومى لشبكات الصرف الصحى للقاهرة الكبرى وذلك برفع حوالى ٦٥٠ متر مكعب يومى من الرواسب والمخلفات الصعبة لتعمل الشبكة طبقا للسعة التصميمة لها ومنع الطفوحات.
* رفع مياه الأمطار من جميع أماكن التجمعات وتطهير بالوعات وخطوط صرف الأمطار.

أهم الانجازات:

* استخدام أحدث المعدات والتقنيات فى عمليات التشغيل والصيانة للفحص الدورى للشبكات بالدوائر التليفزيونية المغلقة وكذا استلام الشبكات الجديدة.
* التعامل مع الهبوطات التى تحدث فجأة للشبكات بأحدث تقنيات الإصلاح بدون حفر وفى وقت قياسى.
* استخدام برامج نظام المعلومات الجغرافية GIS لتقييم حالة الشبكات وكفاءتها والقضاء على أى مشاكل مستقبلية وعمل حصر لجميع الشبكات.
* التطور فى مجال خدمة العملاء حيث تم تخصيص الخط الساخن ١٧٥ لاستقبال شكاوى المواطنين. كما يتم متابعة للشكاوى مع المواطنين حتى الانتهاء منها بالاضافة إلى اعداد عدد من الصيانات المتطورة المزودة بأجهزة الحاسب لتسهيل الإجراءات لخدمة المواطنين بكل من الديوان العام - مصر الجديدة - عين شمس - حدائق القبة - مدينة حلوان - المطرية - المعادى - الزيتون.
* تم ميكنة الأنظمة بالقطاعات المالية والمخازن وإنشاء قاعدة للبيانات عن الشركة.
* تم أعداد مخطط عام مستقبلى يشمل كافة الاحتياجات لتغطية الخدمة حتى عام ٢٠٣٧.
* وقد تمكنت الشركة لأول مرة بفضل الجهود المبذولة من تحقيق عائد مالى يزيد على ٣,٥ مليون جنيه من بيع الحمأة المنتجة بمحطات المعالجة بعد أن كانت تحقق عائدا معدوما، وقد ساهمت الشركة بذلك بدرجة كبيرة فى الحد من التلوث البيئى الناتج عن مخلفات الحمأة.



د. عادل منير يتسلم رئاسة منتدى الهيئات العربية للإشراف والرقابة على أعمال التأمين وعضوية اللجنة التنفيذية العليا بالإتحاد الدولى لمراقبى IAIS

فــي جولة جديدة من التنسيــق والتعاون العربــي مراقبي التأمين على مســتوى الدول العربية, إســتضافت القاهــرة مؤخراً إجتمــاع منتدى الهيئات العربية للإشــراف والرقابــة على أعمال التأمــين خلال الفترة ١-٢ أبريل ٢٠٠٩ وقد حضر الاجتماع ممثلى الدول أعضاء المنتدى و البالغ عددهم ١١ دولة عربية, حيث تسلم د. عادل منير رئيس الهيئة المصرية للرقابة على التأمين رئاســة المنتدى للعامــين القادمين وذلك من الأردن التى كانت تشــغل هذا المنصب منذ تأســيس المنتــدى, كما تم إختياره لتمثيل منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا(MENAFIN) فى اللجنة التنفيذيــة العلياExecutiv Committee بالإتحاد الدولى لمراقبى التأمين (IAIS).

وبتلك الخطوة يصبح الرقيب المصرى هو الممثل الرسمى لجهات الإشراف و الرقابة على الأنشطة التأمينية على المستوى الإقليمى والدولى.

وكان علــى قمــة الموضوعــات التــى تضمنتهــا أجندة أعمــال المنتدى إســتعراض خطــوات العمل الذى قــام بها المنتدى منذ تأسيســه عام ٢٠٠٦ ومن أهمها:

< الإستراتيجية المقترحة للمنتدى والتى ستصبح خارطة طريق لأجهزة الرقابــة على التأمين فى أى مــن البلدان العربية, فــي خطوة نحو توحيد القوانين والتشريعات الرقابية فى الدول العربية.

< خطة العمل المقترح تنفذها من قبل اللجنة الفنية المكلفة بدراسة إتفاقية بطاقة التأمين الموحدة عن ســير الســيارات عبر البلاد العربية وذلك إنسجاماً مع الأهداف التى تسعى البطاقة البرتقالية لتحقيقها و لتخفيــف العــبء على متضررى الحــوادث فى حــال تعرضهم لأضرار تسببت بها مركبة مؤمنة بموجب بطاق برتقالية.

< المشــروع التعليمى - والتربوى الجديــد - للإتحاد الدولى لمراقبى التأمين IAIS والمتضمــن برامــج للتعلم عن بعــد وورش عمــل ودورات تدريبية وشــهادات مهنيــة, ويوجه هذا المشــروع بشــكل خاص الى الأســواق النامية لمســاعدتهم فى تنفيذ المبادىء والمقاييس التى يصدرها IAIS, بهدف تطوير الاشــراف علــى التأمين وتحقيق الإســتقرار لذلك القطاع المالى مع مرور الزمن وإمكانية مساهمة المعاهد التأمينية الموجودة فى المنطقــة العربية فى تنفيذه, إلى جانب تقــدم الهيئة المصرية للرقابة على التأمين بإمكانية إستقبال متدربين من الدول العربية On Job Training.

< متابعة ما توصلت إليه لجنة كفاية رأس المال - والمسند رئاستها لمصر - من إتفاق أعضائها على أن أفضل طريقة لإحتســاب الحد الأدنى لرأس المال المطلوب للشركات القائمة أو الجديدة سوف يتم قياسه عن طريق هامش الملاءة الثانى Sovlency II أو رأس المال القائم على أســاس الخطر RBC

كمــا شــهدت فعاليات الإجتمــاع عقد نــدوة خاصة عن وضــع قواعد لحوكمة الشــركات فى اســواق التأمــين العربية, وبحث ســبل أنظمة الحوكمة المطبقة فى أعضاء المنتدى والتى تختلف من دولة لأخرى.

وأكــد الحاضرون أنه فى ضوء الأهداف الرامية الــى توثيق روابط التعاون والتكامل مع هيئات الرقابة والإشراف على المســتوى العالمى كان على جميــع الأعضاء القيام بدور فعال فى المشــاركة فــى عضوية الإتحادات العالمية لتعميق التواصــل والتعاون فى مجال تطوير الأطر التنظيمية والاشرافية والرقابية والمعايير اللازمة لتنظيم وتطوير أعمال التأمين.

كما أكد رئيس المنتدى الى أهمية التقدم لشغل مناصب رئيس أو نائب رئيــس للجان الفرعية المنبثقة عن الإتحاد وأشــار الــى أن الدكتور عادل منير قد تم اختيارة نائبا لرئيس لجنة سلوكيات السوقMarket Conduct مما يدعم مكانة الأســواق العربية بصفة عامــة و كأنه المنتدى بصفة خاصة.

وقد اسفرت المناقشات عن:

١. أن أنظمــة الحوكمة المطبقة فى الدول أعضاء المنتدى ما زالت تواجه تحدياً كبيراً للتوافق مع المعايير النوذجية للإتحاد الدولى لمراقبى التأمين.

٢. هناك حاجة ملحة لترتيبات رقابية قوية لتطبيق نظام حوكمة فعال لجميع الشركات العاملة فى السوق العضو.

٣. النظام الشائع فى الخمسة عشر دولة عضو هو لجنة المراجعة Audit Committee

٤. هناك إختلاف جوهرى فى تفســير معنــى الحوكمة لدى جميع الدول الأعضاء.

لذلــك تبين للحاضريــن أن الأمر فى حاجة إلى أن يقــوم أعضاء المنتدى بالإتفاق على توحيد مفهوم وأسس الحوكمة فيما بينهم وذلك بالتعاون مع هيئات فنية - معترف بها دوليا - ومتخصصة فى الحوكمة.

وقــد تابع أعضاء المنتدى الأنشــطة المســتقبلية والتى ســيقوم رئيس المنتدى الجديد بمتابعتها وعلى رأســها تعزيز ســبل التعــاون مع الإتحاد الدولــى لمراقبى التأمين Iais من خلال تشــجيع الإنضمــام إلى اللجان الفرعيــة بالإتحاد, واســتكمال قاعدة بيانــات قوانين التأمــين فى Iais, والعمل على ترجمة وثائق التأمين الصادرة عن IAIS

وفــي ذلك الإطار يؤكد د. عــادل منير رئيس المنتدى إلــى أن الحاجة باتت ملحة لتنظيم الجهود وتوحيدها بين الهيئات العربية للاشراف والرقابة على اعمال التأمين من اجل تطوير صناعة التأمين فى هذه الاسواق من خلال رؤية مشــتركة حــول كيفية تحقيق تلك الاهــداف, معلنا موقف مصر الداعم للمنتدى بهدف تحقيق مزيد من التواصل والتعاون الفعال بين الهيئات العربية للاشراف والرقابة على التأمين.

والجدير بالذكر أن تأسيس المنتدى قد جاء إيمانا بالدور الرائد الذى سيلعبه هذا المنتدى فى مجال التنســيق والتعاون بين هيئات الإشراف والرقابة على أعمال التأمين لتحقيق التناسق فى الأطر التنظيمة ورفع مستوى تبــادل المعلومات والخبرات الإشرافية وتوفير المســاعدة الفنية بما يعود بالفائدة على صناعة التأمين فى الوطن العربى بشكل عام.

هيئة كهرباء الريف

قامت بإنارة جميع قرى الريف المصرى كما ساهمت فى استقرار الشبكة الكهربائية الموحدة منذ انشائها عام١٩٧١ وحتى ٢٠٠٩/٣/١٣

يعد مشروع كهربة الريف واحدا من أهم المشروعات العملاقة التى قامت بها الحكومة المصرية وتهدف استراتيجية هيئة كهربة الريف إلى إنارة كل شبر من أرض مصر وتوصيل الطاقة الكهربائية لكافة المشروعات التنموية والخدمية على مستوى الجمهورية.

وقد استطاعت الهيئة منذ انشائها عام ١٩٧١ وحتى ٢٠٠٩/٣/٣١ تنفيذ العديد من المشروعات العملاقة وقد ساهمت هذه الانجازات فى توفير مصدر التغذية الكهربائية بالمشروعات المختلفة وذلك بانشاء عدد ٣٨٦ وتوسع وتفريع بسعة اجمالية ١٣٠٤٩ م.ف.أ وقد استلزم ذلك مد حوالى ٧٥٩٧ كم خطوط هوائية وكابلات أرضية جهد ٦٦ و٣٣ ك.ف لربط محطات المحولات بالشبكة الكهربائية الموحدة.

هذا وقد تم توصيل التيار الكهربائى إلى جميع القرى الرئيسية والتوابع الكبيرة والبالغ عددها ٦١٣١ قرية رئيسية وتابع كبير بالإضافة إلى توصيل التيار لعدد ٣٣٣٢٦ تابع صغير وتجمع سكنى كما تم إجراء عدد ٩١٨٢ عملية تدعيم لقرى سبق إنارتها. واحلال وتجديد الشبكات المتهالكة لعدد ٤٥١٤ قرية واستلزم ذلك مد ١٣١١١ كم خطوط رئيسية جهد متوسط.

ولضمان استمرار واستقرار التغذية الكهربائية داخل المدن فقد تم إجراء عمليات تدعيم مرحلى لعدد ٢٣٠ مدينة على مستوى الجمهورية بالاضافة إلى إنارة وتدعيم المناطق العشوائية بمدن بعض المحافظات مما استوجب تركيب عدد ٤٣٠ لوحة توزيع جهد متوسط وعدد ١١١٣٨ كشك كامل بالمحول سعات مختلفة بالاضافة إلى مد ٤١٠٧٩ كم كابلات أرضية وخطوط هوائية جهد متوسط ومنخفض. هذا بالاضافة إلى توصيل التيار الكهربائى لعدد ٩٤٩٥ عملية شروق وعدد ٩٧٨٦ عملية تنمية قرية وكذلك ٨٢٣٢ تجمع سكنى علاوة على توصيل التيار الكهربائى إلى ٤٩٦٨ عملية مشروعات مصالح وقوى محركة متمثلة فى مشروعات الأمن الغذائى ومحطات مياه الشرب والصرف الصحى.

وجدير بالذكر بأنه خلال نفس الفترة قامت الهيئة بتوصيل التيار الكهربائى لمساحة حوالى ١٤٦٣٢٥ فدانا من أراضى الاستصلاح المخصصة للجمعيات والشركات والافراد.

واتباعا لسياسة وزارة الكهرباء والطاقة فى المحافظة على رواح المواطنين وممتلكاتهم فقد قامت الهيئة بتركيب موصلات معزولة خلال الفترة من ٢٠٠٢/٧/١ حتى ٢٠٠٩/٣/٣١ بطول ١١٦٣٠٠كم.

وفى ضوء البرنامج الانتخابى للسيد رئيس الجمهورية يجرى العمل فى تنفيذ التغذية الكهربائية لعدد ٤٠٠ قرية بالظهير الصحراوى وتقع فى ١٦ محافظة وذلك لاستيعاب الزيادة السكانية حتى عام ٢٠٢٠ بما يوازى ٦ ملايين نسمة عن طريق استغلال المساحات الكبيرة المتاخمة لهذه المحافظات بهدف إقامة مجتمعات جديدة وتقليل الكثافة السكانية بها وقد تم نهو تفيذ إنارة الطرق المؤدية لعدد ١٩ قرية من المرحلة الأولى من المشروع. وتم استكمال إدارة الطرق المؤدية لعدد ١١ قرية منها. كما تم توصيل التيار الكهربائى لمآخذ المياه فى عدد ١٢ قرية بمحافظات بى سويف - المنيا - سوهاج - قنا - أسوان كما تم اطلاق التيار فى عدد ٥ قرى بمحافظات «الفيوم وبنى سويف وأسيوط وسوهاج وأسوان» وجارى العمل فى إنارة عدد ١١ قرية ويجرى التجهيز لبدء العمل فى الثلاث قرى الباقية من المرحلة الأولى والتجهيز للمرحلة الثانية.

وبالنسبة لتوصيل التيار الكهربائى لاستصلاح مساحة مليون فدان ضمن البرنامج الانتخابى للسيد الرئيس فقد قامت الهيئة بإنشاء الشبكات الكهربائية اللازمة لتغذية جميع الطلبات التى وردت للهيئة لتوصيل الكهرباء لأراضى الاستصلاح باجمالى مساحة ١١١٠ ألف فدان.

بعد زيادة العلاوة الاجتماعية من ٥ إلى ١٠٪

٣٠٥٪ زيادة فى أجور العاملين بالدولة خلال عشرين عاما



اعداد: مصطفى التهامى

مدير عام بالجهاز

كلف الرئيس حسنى مبارك الدكتور/ احمد نظيف رئيس مجلس الوزراء بأن تكون العلاوة الاجتماعية ١٠٪ بدلا من ٥٪ وذلك عند مناقشة مشروع الموازنة العامة للدولة ووسط ترحيب برلمانى واسع النطاق لتدخل الرئيس مبارك وإصدار توجيهاته بزيادة العلاوة الاجتماعية فى العام المالى الجديد ٢٠٠٩/٢٠١٠ مرفق جدول رقم (١) لوضع متوسط ما يتقاضاه العاملون من العلاوة الخاصة بنسبة ١٠٪.

- **وقد انتهجت الدولة سياسات فى تحسين أجور العاملين أهمها : -**

منح علاوة خاصة بنسبة تتفاوت من عام ١٩٨٧ وحتى عام ٢٠٠٩ وبلغت نسب الزيادة فى الأجور وفقا لهذا النهج حتى ٢٠٠٩/٧/١ (٣٠٥٪) من الأجور الخاصة للعاملين وقد تقرر ضم نسبة ٢٢٠٪ من العلاوات الخاصة الى أجور العاملين فى التواريخ المحددة للضم وبقيت نسبة ٨٥٪ من هذه العلاوات لم يحل بعد موعد ضمها وفقا للقوانين المقررة لها (مرفق رقم ٢).

• إطلاق العلاوات الدورية المقررة لدرجة وظيفة العامل والوصول بها الى نهاية ربط درجة الوظيفة التالية للدرجة الأعلى مباشرة من درجة وظيفة العامل التى يشغلها أو من الربط الثابت مباشرة لدرجة وظيفته ومنح ذوى الربط الثابت زيادة قدرها عشرة جنيهات شهريا بحد أقصى خمس زيادات ومنحها أيضا لمن يبلغ هذا الربط من درجة مدير عام والعالية .

• ترقية جميع العاملين بالرسوب الوظيفى بعد قضاء مدد معينة فى الدرجة الأدنى مما ترتب عليه ترقية ملايين العاملين وتحسين أوضاعهم والقضاء على مشكلة الرسوب فى الدرجات .

• تم منح جميع العلاوات الخاصة بدون حد أدنى ما عدا : -

• تم منح العلاوة الخاصة لعام ٢٠٠٥ بنسبة ٢٠٪ بحد أدنى ٣٠ جنيها .

• تم منح العلاوة الخاصة لعام ٢٠٠٦ بنسبة ١٠٪ بحد أدنى ٣٦ جنيها .

• صدر القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ بمنح العاملين علاوة اجتماعية إضافية قدرها ٤ جنيها .

• صدر قرار رئيس الجمهورية رقم (٤٥٨) لسنة ١٩٩٨ بمنح العاملين بالجهاز الإدارى للدولة منحه شهرية قدرها ١٠ جنيهات اعتبارا من ١٩٩٩/١/١ .

• صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٤٢٤٩ لسنة ١٩٩٨ بمنح العاملين المدنيين بالدولة حوافز بنسبة ٢٥٪ من الأجر الاساسى الشهرى اعتبارا من ١٩٩٩/١/١

• صدر القانون رقم ١١٤ لسنة ٢٠٠٨ والمتضمن فى مادته الرابعة « اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ بمنح العاملين المدنيين بوحدات الإدارة المحلية حافز إثابة اضافى بنسبة ٥٠٪ من مرتباتهم الأساسية .

• تضمنت المادة ٤٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلى وظائف الإدارة العليا

جدول رقم (١)

الدرجة	متوسط الربط الشهرى بما فيها العلاوات الخاصة المضمومة بنسبة ٢١٠٪	العلاوة بنسبة ١٠٪
الممتازة	٦٧٣	٦٧.٣
العالية	٥١١	٥١.١
مدير عام	٤٦٤	٤٦.٤
الأولى	٣٦٧	٣٦.٧
الثانية	٢٩٤	٢٩.٤
الثالثة	٢١٧	٢١.٧
الرابعة	١٦٠	١٦.٠
الخامسة	١٤٢	١٤.٢
السادسة	١٣٢	١٣.٢

ضم ٢٢٠٪ من العلاوات الخاصة إلى أجور العاملين

جدول رقم (٢)

العلاوات الخاصة التى لم يحل موعد ضمها	العلاوات الخاصة التى تقرر ضمها إلى أجور العاملين	العلاوات الخاصة التى تقررت من عام ١٩٨٧ حتى عام ٢٠٠٨
	٢٠٪ عام ١٩٨٧ ضمت عام ١٩٩٢	٢٠٪ عام ١٩٨٧ بالقانون رقم ١٠١
	١٥٪ عام ١٩٨٨ ضمت عام ١٩٩٣	١٥٪ عام ١٩٨٨ بالقانون رقم ١٤٩
	١٥٪ عام ١٩٨٩ ضمت عام ١٩٩٤	١٥٪ عام ١٩٨٩ بالقانون رقم ١٢٣
	١٥٪ عام ١٩٩٠ ضمت عام ١٩٩٥	١٥٪ عام ١٩٩٠ بالقانون رقم ١٣
	١٥٪ عام ١٩٩١ ضمت عام ١٩٩٦	١٥٪ عام ١٩٩١ بالقانون رقم ١٣
	٢٠٪ عام ١٩٩٢ ضمت عام ١٩٩٧	٢٠٪ عام ١٩٩٢ بالقانون رقم ٢٩
	١٠٪ عام ١٩٩٣ ضمت عام ١٩٩٨	١٠٪ عام ١٩٩٣ بالقانون رقم ١٧٤
	١٠٪ عام ١٩٩٤ ضمت عام ١٩٩٩	١٠٪ عام ١٩٩٤ بالقانون رقم ٢٠٣
	١٠٪ عام ١٩٩٥ ضمت عام ٢٠٠٠	١٠٪ عام ١٩٩٥ بالقانون رقم ٢٣
	١٠٪ عام ١٩٩٦ ضمت عام ٢٠٠١	١٠٪ عام ١٩٩٦ بالقانون رقم ٨٥
	١٠٪ عام ١٩٩٧ ضمت عام ٢٠٠٢	١٠٪ عام ١٩٩٧ بالقانون رقم ٨٢
	١٠٪ عام ١٩٩٨ ضمت عام ٢٠٠٣	١٠٪ عام ١٩٩٨ بالقانون رقم ٩٠
	١٠٪ عام ١٩٩٩ ضمت عام ٢٠٠٤	١٠٪ عام ١٩٩٩ بالقانون رقم ١٩
	١٠٪ عام ٢٠٠٠ ضمت عام ٢٠٠٥	١٠٪ عام ٢٠٠٠ بالقانون رقم ٨٤
	١٠٪ عام ٢٠٠١ ضمت عام ٢٠٠٦	١٠٪ عام ٢٠٠١ بالقانون رقم ١٨
	١٠٪ عام ٢٠٠٢ ضمت عام ٢٠٠٧	١٠٪ عام ٢٠٠٢ بالقانون رقم ١٤٩
	١٠٪ عام ٢٠٠٣ ضمت عام ٢٠٠٨	١٠٪ عام ٢٠٠٣ بالقانون رقم ٨٩
١٠٪ ستضم اعتبارا من ٢٠٠٩/٧/١		١٠٪ عام ٢٠٠٤ بالقانون رقم ٨٦
٢٠٪ ستضم اعتبارا من ٢٠١٠/٧/١	(بحد أدنى ٣٠ جنيها)	٢٠٪ عام ٢٠٠٥ بالقانون رقم ٩٢
١٠٪ ستضم اعتبارا من ٢٠١١/٧/١	(بحد أدنى ٣٦ جنيها)	١٠٪ عام ٢٠٠٦ بالقانون رقم ٨٥
١٥٪ ستضم اعتبارا من ٢٠١٢/٧/١		١٥٪ عام ٢٠٠٧ بالقانون رقم ٧٧
٣٠٪ ستضم اعتبارا من ٢٠١٣/٥/١		٣٠٪ عام ٢٠٠٨ اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ بالقانون رقم ١١٤
٨٥٪	٢١٠٪	٢٩٥٪

بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التى يتضمن القرار الذى يصدره فى هذا الشأن . وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٦٤ لسنة ١٩٧٩ فى شأن تحديد بدلات التمثيل للوظائف العليا وتضمن فى مادته الأولى الفئات التالية لبدلات التمثيل تبعا للدرجة المقررة للوظيفة (الممتازة ١٥٠٠ جنيه سنويا / العالية ١٠٠٠ جنيه سنويا / مدير عام مصلحة ٥٠٠ جنيه سنويا) .

• صدر القانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ بتقرير العلاوة الاجتماعية والمتضمن فى

جدول رقم (٣)
بيان مقارن بين الحد الأدنى لما يتقاضاه العاملين فى ٢٠٠٤/٦/٣٠ . ٢٠٠٩/٧/١

الدرجة	إجمالى ما تقاضاه العاملين فى ٢٠٠٤/٦/٣٠	إجمالى ما يتقاضاه العاملين فى ٢٠٠٩/٧/١	قيمة الزيادة ونسبتها بالمقارنة فى ٢٠٠٤/٦/٣٠ . ٢٠٠٩/٧/١	
			قيمة الزيادة	نسبتها
الممتازة	٨٢٧,٣	١٤٢٧,١	٥٩٩.٨	٧٢,٥٪
العالية	٥٣٩	٩٤١	٤٠٢	٧٤,٥٪
مدير عام	٤٨٣	٨٤٨,٧٥	٣٦٥,٧٥	٧٥,٧٪
الأولى	٢٧٠,٢٥	٦٦٤,٢	٢٩٣,٩	٧٩,٣٪
الثانية	٢٧٦,٥	٥١٠,٥	٢٣٤	٨٤,٦٪
الثالثة	١٩٤	٣٧٥,٥	١٨١,٥	٩٣,٥٪
الرابعة	١٥٦,٥	٣١٣,٧	١٥٧,٢	١٠٠,٤٪
الخامسة	١٤٩	٣٠١,٤	١٥٢,٤	١٠٢,٢٪
السادسة	١٤٥,٢٥	٢٩٥,٢٥	١٥٠	١٠٣,٢٪

المادة الثانية بان يمنح كل عامل متزوج علاوة اجتماعية بالفئات التالية (٢ جنيه شهريا علاوة زواج ، ٢ جنيه شهريا إعالة كل ولد بحد أقصى ٤ جنيهات شهريا .

اجمالى نسبة الزيادة الإجمالية لما يتقاضاه العاملين قد تراوحت ما بين نسبة ٧٢,٥٪ الى نسبة ١٠٢,٢٪ وبنسب متفاوتة بين العاملين بالدرجات المختلفة حيث كانت النسبة الأقل للدرجات الأعلى والنسبة الأكبر للدرجات الأدنى جدول رقم (٣).

يوضح الجدول بيان بتوزيع الأجور بحسب البنود الرئيسية ومن الجدول يتضح ان اجمالى الأجور عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ بلغ ٤١,٥٤٥,٩ مليار جنيه فى حين بلغ فى مشروع موازنة ٢٠٠٩/٢٠١٠ مبلغ ٨٦,١٣٤,٦ مليار جنيه اى بنسبة تزيد عن ١٠٠٪ خلال الخمس سنوات الماضية مرفق رقم (٤) .

مقترحات اصلاح جدول الأجور : -

وكان نتيجة لكل ما تقدم : -

ان أصبح جدول المرتبات المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لا يعبر تعبيرا حقيقيا عما يتقاضاه العاملون بالدولة من شاغلى الدرجة الممتازة حتى الدرجة السادسة وظهرت الفجوة الكبيرة بين الأجر الجدول بداية ونهاية والملحق بالقانون وبين ما يتقاضاه فعلا من أجور .وعلى أساس ما تقدم : -

كان لزاما وضع تصور لتطوير جدول الأجور الملحق بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ليتفق مع ما يتقاضاه العاملون فعلا من أجور .

فضلا عن ذلك : -

فان اى تطوير لنظام الأجور يجب ان يستتبعه بالضرورة تحسين لأحوال العاملين ومراعاة البعد الاجتماعى بالنسبة لمحدودى الدخل منهم ، بحيث يشعر العامل ان تطوير جدول الأجور لم يتوقف على منحه ما يتقاضاه فعلا وإنما تحريك ما يتقاضاه بالزيادة ليستشعر الموظفون ان هذا التعديل يعود عليهم بالفائدة المادية .

فضلا عن شمول التطوير التأكيد على إثابة بعض طوائف العاملين الشاغلين لوظائف تخصصية بذاتها وتوافرت فيهم ميزات علمية وتقنيه تجعلهم فى موقف متميز مما يسمح بتقدير حالتهم على قدر الكفاءة التى يتمتعون بها وتعويضا لهم عن جهدهم لتحصيل المعلومات اللازمة لاستمرار كفاءتهم .

لذا يقترح تعديل جدول الأجور وفقا لما: -

- جدول أجور يتضمن تعديل البدايات والنهايات للجدول الحالى بحيث تضم على بداية الربط والى نهايته الحالية الاتى

٢٢٠٪ نسبة العلاوات التى ضمت للمرتبات الأساسية حتى ٢٠٠٩/٧/١ .

قيمة العلاوة الاجتماعية المقررة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٨١ وقدرها ستة جنيهات وكذلك العلاوة الاجتماعية الإضافية المقررة بالقانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٨٢ وقدرها أربعة جنيهات .

زيادة قيمة العلاوة الدورية الحالية بقيمة عشرة جنيهات لكل درجة من الدرجات مأخوذة من قيمة العشر جنيهات المقابلة لمنحة عيد العمال .المبالغ التى ضمت وكانت معفاه من الشرائح والرسوم تستصحب عند الضم هذا الإعفاء .

يعتبر هذا الجدول متحرك بحيث يزاد بداية الربط ونهايته سنويا بمقدار العلاوة الخاصة التى يحل موعد ضمها وفقا للقانون المقرر لها .

جدول رقم (٤)

توزيع الأجور بحسب البنود الرئيسية

بالمليون جنيه

البيان	مشروع موازنة	فعليات				
	٢٠٠٩/٢٠١٠	٢٠٠٨/٢٠٠٩	٢٠٠٧/٢٠٠٨	٢٠٠٦/٢٠٠٧	٢٠٠٥/٢٠٠٦	٢٠٠٤/٢٠٠٥
الأجور الأساسية	١٧٠٢٢,٦	١٥٧١٧,٦	١٣٨٤٦,٤	١٢٥٧١,٢	١١٦٨٦,٦	١٠٨١٩,٧
المكافآت	٢٩٦٩٣,٩	٢٤٠٩٩,٨	٢١٩٤٢,٥	١٨٥٤٩,١	١٦٠٣٦,١	١٣٧٠٧,٣
البدلات النوعية	٧٨٣٥,٠	٤١٢٤,٩	٣٩٦٥,٨	٢٠١٥,١	١٩٨٠,٥	١٨١٩,٦
المزايا النقدية	١١٣٣٢,٩	٨١٠٨	٩٠٥٠,٦	٧٤٠٠,٢	٦٣٤٤,٠	٤٩٣٨
المزايا العينية	٢٠٣٣,٩	١٦٨٣,٧	١٥٧٢,٧	١٢٣٦,٩	١٠٨٨,٥	٩٧٨,٧
المزايا التأمينية	٨٦٨٦,٢	٧٢٧١	٦١٦٥,٢	٥٥١٧,٩	٥٠٩٤,٠	٤٥٥٩,٥
باقى أنواع الأجور	٥٩٥٥,١	٥٥٧٣,٧	٦٠٨٧,٧	٤٦٠٥,٥	٤٠٤٧,٧	٤٠٥٢,١
المتطلبات الإضافية	٣٥٧٥,٠	١٢٤٦,٠	٢٠٧,٧	٢٥٦,٨	٤٤١,٧	٦٧١,٠
الأجمالى	٨٦١٣٤,٦	٧٩٠٣٨,٧	٦٢٨٣٨,٦	٥٢١٥٢,٨	٤٦٧١٩,١	٤١٥٤٥,٩

وصل عددهم قرابة المليون

عمال الخدمات المعاونة هل تحتاج إلى الغربلة الإدارية؟

طالبت لجنة الخطة والموازنة بمجلس الشعب بإنشاء هيئة للخدمات المعاونة وتضم قرابة المليون عامل ما بين حرفى وعامل خدمة معاونة لتحسين الخدمة المقدمة للجهاز الإدارى للدولة.. مجلة التنمية الإدارية ناقشت هذا الاقتراح مع خبراء الإدارة والمسئولين وضمانات نجاح إنشاء هذه الهيئة.

تحقيق - سامى عبدالرحمن:

فى البداية يقول د.سمير عبدالوهاب استاذ الإدارة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية أن عدد العاملين بالخدمات المعاونة كبير جداً والمطلوب لنجاح هذه الهيئة تصميم برامج تدريبية خاصة لهذه العمالة على مهن وحرف مختلفة وان يحدث تغيير فعلى فى مهام عملهم ليكونوا مؤهلين لأى حرفة يحتاجها الجهاز الإدارى ويتم وضع ضوابط حقيقية فى لائحة الهيئة لضمان استمرارية تنفيذ مثل هذه الخدمات فى أى وقت يطلب العامل لأن هذه الهيئة ستكون مسئولة عن صيانة ونظافة الوحدات الإدارية على مستوى الجمهورية.

ويضيف عبدالوهاب ان الوضع الحالى للخدمات المعاونة غير مطمئن خاصة وان العامل بمجرد تعيينه يمتنع عن العمل ودائم التزويغ من عمله فضلاً عن أن حجم العمل محدود ونجد ١٠ عمال فى مكان واحد بإحدى الكليات على سبيل المثال وذلك نتيجة التعينات المتراكمة ويذكر عبدالوهاب أن هناك دول عربية تعتمد على شركات خاصة فى صيانة المبانى وتأدية الأعمال الحرفية مقابل مبالغ مالية تدفع عند الانتهاء من الأعمال الموكلة إليهم وتقوم بذلك السعودية وبعض الدول العربية.

حتى أن بعض الدول الأوروبية تتعامل مع هذه العمالة عن طريق تأسيس جامعة لتدريس التخصصات فى المهن المختلفة وتدريبهم وتنمية مهاراتهم وتخريجهم للمجتمع كوادر ذات كفاءة عالية ويمتلك كل عامل شهادة معتمدة وترخيص لمزاولة المهنة.

ويشير عبدالوهاب ان الخدمات المعاونة فى مصر اكثر من قيادات الإدارة العليا والوسطى حيث تمثل نسبة ٨٠٪ مقارنة بـ ٢٠٪ من القيادات ولذلك من الحلول تغيير نظم التعليم والتدريب وإسنادها لشركات خاصة وضرورة حصر هذه الخدمات المطلوبة وتسجيلها فى دليل لتوريدها بشكل سليم للجهات الحكومية.

ويؤكد د.حمدى عبدالعظيم رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية الاسبق أن وجود مليون حرفى وعامل خدمة معاونة جاء مجاملة على حساب كفاءة أداء الجهاز الإدارى للدولة



د.سمير عبد الوهاب



د.آية ماهر



الخدمات المعاونة فى الجهاز الإدارى أكثر من قيادات الإدارة العليا والوسطى

الخبراء والمسئولين يؤيدون إنشاء هيئة جديدة لإعادة تأهيل العاملين بالخدمات المعاونة

لأن أعضاء مجلس الشعب والشورى أكثر الفئات تعييناً لأقاربهم وابناء دوائرهم فى الجهاز الإدارى فى وظائف الخدمات المعاونة لانها لا تحتاج إلى مؤهل او سن معين ويؤيد عبدالعظيم فكرة إنشاء هيئة للخدمات المعاونة شريطة أن تكون هيئة مستقلة غير حكومية ويملك مجلس إدارتها صلاحيات لاتخاذ قرارات لتدريب هذه العمالة وتحويلهم لمهن مختلفة إضافة إلى تحسين أحوالهم المادية ويتخلى هؤلاء العمال عن الروتين الحكومى.

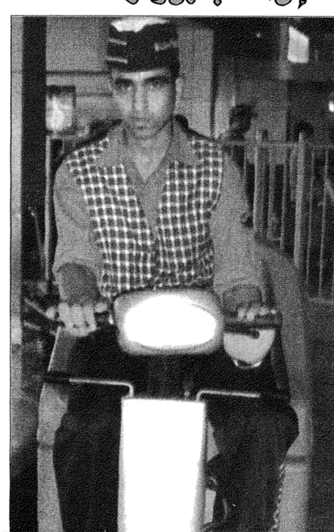
ويرى عبدالعظيم أن هناك مشكلة كبيرة تجاه هؤلاء العمالة وتظهر بشدة عندما يتم تعيين العامل ثم يطلب تسوية حالته الوظيفية لكونه حاصلا على مؤهل.

وتقول أية ماهر استاذ الموارد البشرية بالجامعة الأمريكية إن العاملين بالخدمات المعاونة يتم قبولها دون أى معايير على اعتبار أن الحكومة مركز التوظيف الرئيسى فى مصر وتوضح أية أن الخدمات المعاونة تمثل عبئا على الجهاز الإدارى الذى بلغ حجمه ٦ ملايين موظف والذى يعد من اكبر الأجهزة الإدارية فى دول العالم كله بالنسبة الى عدد السكان ونحتاج إلى ما يسمى بالغربلة الإدارية وتحديد الاختصاصات والسلطات لفصل أى عمالة غير متماشية مع فئة الموظفين الإداريين.

وتطالب أية الحكومة بسرعة اسناد هذه المهن الحرفية للقطاع الخاص لأن الدول الأوروبية تشترى هذه الخدمات على مدار العام ولا تلقى بذلك عبئاً على جهازها الإداري لأنه ليست ضمن مسئولياته حتى أن الأجور تنقل من الباب الأول إلى أى باب آخر حتى لا تمثل عبئا على الموازنة العامة للدولة.

ويقول د.**مجدى عفيفى** عضو اللجنة الاقتصادية بمجلس الشورى ان اقتراح الهيئة يعتبر نموذج جيد لو تم تطبيقه بالشكل المناسب لان إنشاء هيئة للخدمات المعاونة المنتظر ان تعيد تنظيم هذه الخدمات والمهن وتقلل من

العاملين ينقصهم برامج تدريبية لتحويلهم إلى أصحاب مهن وحرف مختلفة



الضغوط على الجهاز الإدارى للدولة وتتضمن الهيئة اقسام للصيانة وللتدريب التحويلى وغيرها من الاقسام التى تخدم الجهاز الإدارى على مستوى الجمهورية ولو تم تنفيذ ذلك تصبح مثل هيئة الأبنية التعليمية المسئولة عن مدارس الجمهورية سواء فى الصيانة والأثاث والبناء.

ويشير عفيفى إلى أن مزايا هذه الهيئة نقل أجور هؤلاء العاملين من الباب الأول للأجور للباب الثانى مع تمتعهم بالمزايا والمكافآت والعلاوات الاجتماعية المشروطة بتحقيق أداء متميز أى طبقا للإنتاجية ويؤكد عفيفى أن هذه الضوابط تضمن نجاح الهيئة بدلا من إنشاء هيئة مثل عدمها ويصبح هناك تراكمات إدارية فاشلة.

ويقول د.**رشاد عبداللطيف** نائب رئيس جامعة حلوان إن إنشاء الهيئة هدفه إعادة تصنيف وتوزيع موظفى الخدمات المعاونة بطريقة اقتصادية سليمة ويرى عبداللطيف ضرورة تنفيذ هذا الاقتراح بأسس قوية للاستفادة من هذه العمالة فى مستلزمات التشغيل للاعمال الحرفية ويكون هناك تعامل سليم مع الآلات والأدوات وتشغيل السيارات.

ويؤكد إن العاملين بالخدمات المعاونة يفوقوا أعضاء هيئة التدريس ونسبة كبيرة منهم بالتعاقد لكن نجد قصوراً فى تأدية الخدمات المطلوبة منهم.

جامعة القاهرة تكرم أعضاء هيئة التدريس أصحاب البحوث العلمية المنشورة دولياً

كرمت جامعة القاهرة مجموعة جديدة من أعضاء هيئة التدريس من مختلف كليات الجامعة أصحاب البحوث العلمية المنشورة فى الدوريات العالمية المرموقة خلال عام ٢٠٠٨، وذلك فى إطار جهود الجامعة التى تهدف إلى زيادة النشر العلمى على المستوى الدولى لتحسين مركز الجامعة فى التصنيف العالمى للجامعات.

وأكد أ.د.حسام كامل رئيس جامعة القاهرة أن معدلات النشر الدولى بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعة تزيد عاماً بعد عام، بخاصة فى قطاعات العلوم الأساسية والعلوم الطبية والصيدلية والعلوم الهندسية نتيجة جهود الجامعة لتنمية البحث العلمى فى الجامعة بما تملكه من خبرات بحثية وقاعدة من الباحثين، مشيراً إلى زيادة حجم البحوث العلمية المنشورة دولياً للجامعة من ٥٠٠ بحث عام ٢٠٠٧ إلى ما يقرب من ٩٣٣ بحث عام ٢٠٠٨.

من ناحية أخرى قررت الجامعة إنشاء أول مجلة أكاديمية دولية متخصصة للجامعة فى البحوث العلمية المتقدمة تكون نافذة يتابع من خلالها العالم البحوث العلمية التى يقوم بها أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتتيح فى نفس الوقت النشر للباحثين داخل مصر وخارجها وتسمح بالدخول إليها عن طريق شبكة المعلومات الدولية. وقد تم الانتهاء من تشكيل مجلس التحرير والهيكل الإدارى للمجلة والاتفاق مع دار نشر عالمية لطباعتها وإخراجها، وسيتم الاستعانة بمحكمين دوليين لتحكيم البحوث العلمية الواردة للمجلة والمنتظر صدور العدد الأول من المجلة فى ديسمبر القادم، وتتضمن مقالات لكل من د.فاروق الباز ود.مجدى يعقوب ود.مصطفى السيد.

مهرجان يوم الوفاء بجامعة القاهرة لتكرم الطلاب متحدى الإعاقة

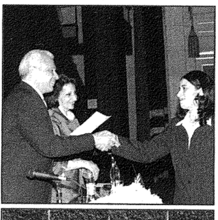
نظمت جامعة القاهرة مهرجاناً رياضياً وفنياً باسم يوم الوفاء، كرمت خلاله ٤٠٠ طالب وطالبة من ذوى الاحتياجات الخاصة ومتحدى الاعاقة.

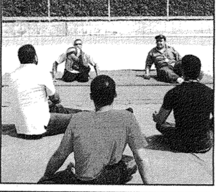
وقام أ.د.حسام كامل رئيس الجامعة بتوزيع الجوائز والهدايا التذكارية على الطلاب وتضمنت الاحتفالية التى اقيمت بملاعب الجامعة بحضور أ.د. عادل زايد نائد رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب والاساتذة والطلاب، فقرات رياضية وفنية قدمها الطلاب.

وشارك فى الاحتفالية مجموعة من مؤسسات المجتمع المدنى بتقديم الهدايا المختلفة للطلاب.

استكمال تطوير مكتبة جامعة القاهرة المركزية

أكد أ.د. حسام كامل رئيس جامعة القاهرة أنه سيتم الانتهاء من استكمال المرحلة الثانية للمكتبة المركزية الجديدة للجامعة خلال شهر أكتوبر القادم، وتتضمن تجهيز ثلاثة وأدوار بمجموعة من قاعات القراءة والاستماع وقاعة فيديو وقاعة للمقتنيات التاريخية والتراثية







وقاعة مؤتمرات تتسع لحوالى ٤٥٠ شخصا، إلى جانب قاعات متعددة الأغراض.

وتتكلف هذه المرحلة ٢٥ مليون جنيه بتبرع من الشيخ سلطان بن محمد القاسمى حاكم الشارقة إلى جانب موارد ذاتية من الجامعة، وكانت السيدة الفاضلة سوزان مبارك حرم السيد رئيس الجمهورية قد افتتحت المرحلة الأولى للمكتبة فى ٢٩ يناير ٢٠٠٨، وهى المرحلة الخاصة بالتشغيل.

وأشار د.حسن خالد نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث انه بانتهاء هذه المرحلة سوف تتوفر للطلبة والباحثين فى الجامعة كافة وسائل الاتصال العالمى والاطلاع المباشر على البحوث والمراجع الأجنبية.

سور الأزبكية بجامعة القاهرة

إحياء لأشهر سوق للكتب القديمة فى المنطقة العربية، أقامت جامعة القاهرة مهرجان سور الأزبكية بالحرم الجامعى بمشاركة هيئات ثقافية ودور نشر كبرى وكمتبات شهيرة، إلى جانب كليات الجامعة.

استهدف المهرجان إحياء قيمة كبيرة فى عالم الثقافية والمعرفة والذى كانت بداياته فى منتصف الثلاثينات من القرن الماضى وهو سور الأزبكية.

وأوضحت د. هبة نصار نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة والتى أشرفت على المهرجان أنه تم عرض حوالى ٩ آلاف كتاب من خلال مهرجان سور الأزبكية.

وقد تضمنت فعالية ندوات ثقافية شارك فيها عدد من رموز الأدب والثقافية من بينهم السيد ياسين الكاتب الصحفى بالأهرام ومحمد سلماوى رئيس اتحاد كتاب مصر والعالم المصرى محمد عبد الفتاح القصاص والشاعر جمال بخيت. كما تمت على هامش المهرجان مسابقات فينة بين طلاب الجامعة، وشاركت فرق فينة بعروض أمام المكتبة المركزية الجديدة للجامعة بالحرم الجامعى حيث أقيم المهرجان وأحيى الفنان يحيى خليل وفرقة أن المصرى حفلتان على هامش مهرجان سور الأزبكية الذى حظى باهتمام إعلامى باعتباره دعوة لإحياء معالم الذاكرة الثقافية لمصر ودعوة جادة للعطاء الثقافى الذى يسهم فى زيادة المعرفة بين الشباب.

كاريكاتير التنمية

خضروات عملاقة حجمها أضعاف أضعاف حجمها الطبيعي تزرع في الصين ...

لازم .. تشغلني .. دا أنا جايب لك أجدع كوسه صيني أد كده .. زي ما انت شايف

لا توجد وظائف خالية

طلب وظيفة




مش فاهم إزاي يحصل لي "رسوب وظيفي" .. مع إني "ناجح" في .. عملي خالص ..



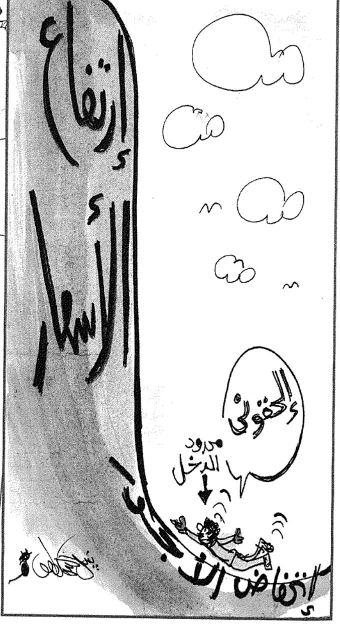




جايب "سلة مهملات كبيرة"
علشان أرمى فيها تقارير الجهاز
المركزى للمحاسبات .. أنا ....
مايهمنيش .... أى ملاحظات
منحرف كبير ...
وكمان مسنود



أحسن حاجة
نعمل نقابة للعواطلية
مقرها .. الرصيف .. وشعارها
عشانا .. عليك يارب
شباب عاطل



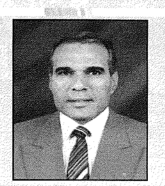
ارتفاع الأسعار
انخفاض الأجور
الحقونى
محدود الدخل



ومع إن هدومى قديمة .. والجزمة قديمة ... إلا إنهم مش عايزين يرقونى بالأقدمية
موظفين

إدارة الوقت

فى ضوء تطور علوم الإدارة الحديثة (٢/١)



مهندس/ نجيب محمود نصر

رئيس الإدارة المركزية للمعلومات بالجهاز

١ - مقدمة :

يُعتبر الوقت من أغلى النعم التى منحها الله للإنسان ، ومن حقائق الحياة أن الناس جميعاً يُتاحُ لهم نفس العدد من الساعات فى اليوم ، إلا أن هؤلاء يتفاوتون فى كيفية الاستفادة من هذا العدد .. فإذا ما تم استبعاد عدد مناسب من الساعات اليومية للنوم والراحة والطعام فإن ما تبقى من وقت يمكن أن يُضيِّعَه كثيرٌ من الناس فى : الثرثرة ، المقابلات غير المفيدة ، المكالمات الهاتفية ، الزيارات ثم الانشغال بتوافه الأمور.

والوقتُ مثل بقية النعم يمكن أن يُسئَ بعضُ الناس استخدامَه فيتحول إلى مصدر للشقاء والتعاسة . وفى المقابل هناك آخرون يحاولون استغلال ذلك الوقت وإدارته بطريقةٍ أكثر فاعلية وهذا معناه : « أن الإنسان إن لم يكن باستطاعته أن يتحكم فى كم الوقت المتاح له ، فإن بمقدوره أن يتحكم فى كيفية الاستفادة من هذا الكم واستغلاله » .

٢ - مفهوم الوقت وأهميته :

وقتُ الإنسان هو تلك الفترة من الزمن التى تبدأ بمولده ، وتنتهى بوفاته ، وهو موردٌ محدودٌ ، حيثُ يُتاح للإنسان ٢٤ ساعة يوميا ، ١٦٨ ساعة أسبوعياً وهكذا

وهو موردٌ غيرُ مرن لا يمكن تخزينه أو تعويضه ، بل يمكن استثماره والاستفادة منه من خلال حُسْنِ إدارته باعتباره أحد الموارد المهمة التى يملكها الأفرادُ والمديرون والمنظماتُ والمجتمعاتُ ، فمقياس تقدم الأفراد والأمم هو حُسن استغلالها وإداراتها لأوقاتها . وإدارة الوقت لا تعنى الحث على تخفيض الزمن الذى يُستغرق حالياً فى إنجاز كل الأنشطة ، بل تعنى أن تخصص لكل نشاط ذلك القدر من الوقت الذى يستحقه.

ويختلف مفهومُ إدارةِ الوقت لدى الأفراد باختلاف دوافعهم وحاجاتهم ، واختلاف مهنهم ، كما يختلفُ من ثقافةٍ لأخرى ، ومن مجتمع لآخر ، واختلاف المفهوم طبقاً لطبيعة الأعمال التى يُمارسها الفردُ داخل المنظمة ، إلا أنه يمكن القول أن إدارةَ الوقت بالنسبة للقائد أو الرئيس أو المدير تتمثل فى « توجيه القوى البشرية لإنجاز الأعمال المحددة ، وفقاً للتوقيتات السابق تخطيطها».

وقد قال أحد علماء الإدارة : « إن المديرَ الذى لا يستطيع إدارةَ وقته ، لا يستطيع إدارة شئ » ، وتشيرُ البحوثُ إلى ارتباط الحاجة إلى الإنجاز لدى الرؤساء والمديرين بتوجُّه مُعين نحو الوقت ، والربطِ بينه وبين بعض الصفات مثل : النشاط ، والتوتر ، والسرعة ، والوضوح ، والحدة ، وتقدير الوقتِ المنقضى بأنه أكبر وأطول مما كان عليه فعلاً ، وشعور المدير المنجز بالضيق إذا تعطلت ساعتُه ، وبالذنب إذا استيقظ متأخراً .

ونظراً لما يمثله الوقتُ من أهميةٍ للإدارة على كافة المستويات التنظيمية ، وللقوى البشرية داخلَ أى منظمة من المنظمات فإن من الأهمية عرض أسباب ضياعه ، وكيفية إدارته .

٣ - أسباب ضياع الوقت :

وإذا سألت ما هى أسباب ضياع الوقت وتبديده ؟ والإجابة أن تلك الأسباب يمكن أن تعود لنوعين من العوامل : عوامل خارجية (تتعلق بأفراد وأشياء غير الشخص نفسه) والأمثلة عليها كثيرة مثل سلوك الأسرة والزملاء والعملاء ، وحتى حركة المرور فى الشوارع وحالة الطقس وانقطاع التيار الكهربائى وغير ذلك ، وعوامل داخلية (تأتى من داخل الفرد نفسه) وترتبط باتجاهاته وقيمه وعاداته وأنماط سلوكه.

وهناك العديدُ من الأسباب التى تؤدى إلى ضياع الوقت أهمها ما يلى :

أ - الزائرون: سرقة بعض الزوار للوقت ، والمقاطعات أثناء الحديث .

ب - الاتصالاتُ التليفونية ، والمكالمات غير الهادفة

ج - الاجتماعات الكثيرة ، والتنظيم غير الجيد لبعض الاجتماعات .

د - المواقف الطارئة ، الموضوعات الفجائية التى لا تدخل فى الحسبان.

هـ - كثرة الأوراق والتقارير ، ومشاغل المراسلات.

و - الانتظار : انتظار عقد اجتماع - أو انتظار إشارات المرور .

ز - عدم ترتيب المعلومات والبيانات ، عدم التنظيم الجيد للأوراق والموضوعات داخل المكتب.

ح - عدم الاهتمام بالتخطيط ، ووضع أهداف يومية للعمل.

ط - عدم الاهتمام بتفويض بعض السلطات.

ى - التأجيل والتراخى ، الميل على عدم إعطاء ردود حاسمة أو حازمة.

ك - عدم القدرة على الرفض (قول : لا) .

ل - الملل والتعب .

س - كثرة الأحاديث الجانبية غير المهمة .

ع - الرغبة فى المثالية الزائدة .

ف - كثرة المناقشات ، الانشغال فى التفاصيل والأعمال الروتينية .

ص - نقص المعلومات وعدم دقتها .

ق - عدم الاهتمام بتحديد أولويات العمل اليومى .

ر - عدم وضوح التعليمات وإجراءات العمل

ش - الانشغال فى أكثر من موضوع فى وقت واحد

ت - التحديد غير الواقعى للوقت الذى تحتاجه بعض الموضوعات .

وفى دراسة أجريت على عينة مكونة من ٣٧٠ فرداً من شاغلى وظائف الإدارة العليا بالقطاع الحكومى فى مصر تبين أن أهم الأنشطة التى تتضمن إسرافاً فى استغلال الوقت هى :

« الاتصالات الهاتفية - لقاءات الزوار - مشاغل البريد الصادر والوارد - الانغماس فى التفاصيل والأعمال الروتينية - الاجتماعات غير المخططة).

٤ - لماذا الاهتمام بإدارة الوقت :

ويمكنك أن تسأل ولماذا تهتم بذلك ؟ لأننا ببساطة نحاول أن نتفهم سوياً كيف نستطيع إدارة وقتنا بحيث يمكن تفادى ، أو على الأقل تقليص - أسباب الضياع والتبديد للوقت أيا كانت مصادرها والتى يمكن أن تُهدد المدير فى أن يكون مديراً فعالاً ، ومن أسباب زيادة اهتمامنا بذلك ما يلى :

أ- وقت المدير يمثل تكلفة بالنسبة للمنظمة التى يعمل بها (أجره ، حوافزه ، تأثيره على وقت مرؤوسيه والعاملين معه ، وغير ذلك) .

ب - الإنسان يُضيِّع الجزء الأكبر من وقته غالباً فى أمور غير هامة ، بينما الأمور الأكثر أهمية لا تستحوذ إلا على نسبة بسيطة من وقته .

ج - الإنسان عادة يُضيع جزءاً كبيراً من وقته استجابة لأمور وقتية غير مخططة (بنت لحظتها) ، والاستغراق فى الأمور الوقتية يعنى أن المدير يعمل بردود الأفعال ، والإدارة المبادئة هى التى تسأل نفسها دائماً وقبل بداية أى نشاط : هل لدينا القدرة والاستعداد لإنجاز ما هو مطلوب على وجه صحيح ؟ وليس التى تسأل هل أنجزنا ما هو مطلوب على وجه صحيح ؟ وفى السؤال الأول تكون الرقابة على العمليات إيجابية وشاملة ومستمرة من بداية المدخلات ثم العمليات وحتى النهاية ، وأما فى الحالة الثانية فإن الرقابة تكون على النتائج فقط بمعنى أن الخطأ يمكن أن يستمر حتى النهاية .

وفى ضوء التطور العلمى والتكنولوجى تتعاظم أهمية الوقت وتزداد أهميته ، فلقد تطورت آليات ونظم العمل بحيث أصبحت تعتمد على الحاسب الآلى ونُظم المعلومات ، ومن ثَم فإن التخطيط الجيد للاستغلال الأمثل للوقت هو سبيلنا لضمان التنفيذ الدقيق لما تم التخطيط له مسبقاً ، وذلك لضمان تنفيذ جميع المهام الرئيسية والإضافية بكفاءة واقتدار ، ولكى يمكن معاونة المدير فى إدارة وقته بطريقة فعالة ، فإن بعض علماء الإدارة اقترحوا نظاماً يقوم على خمس خطوات متكاملة تشمل :

أولاً - تحليل الوقت :

من الأهمية دراسة كيف يستثمر المديرُ والأفراد وقتَهم ، وإن الخطوة الأولى فى الإدارة الفعالة للوقت هى تحليل الكيفية التى يتم بها حالياً إنفاق الوقت فى العمل من خلال الإجابة على عدد من الأسئلة مثل :

- ما أوجه النشاط التى تستحوذ على النصيب الأكبر من وقت العمل ؟

• ما أوجه النشاط الأخرى التى تحصل على أقل وقت ؟ أو كم من الوقت استغرقته الأنشطة الأقل أهمية ؟

• ما الفترات التى ترتفع فيها الإنتاجية خلال اليوم ؟ وما أقلها إنتاجاً ؟ وما الأنشطة التى ترتبط بالكل ؟

• ما هى الأنشطة التى استحوذت على الساعات المنتجة من يوم العمل ؟ وما هى درجة أهميتها ؟

• ما أهم أسباب الإسراف فى الوقت خلال ممارسة أنشطة العمل ؟

• ما الجهود التى بُذلت للتقليل والتغلب على أوجه الإسراف ؟

• ما هى الأنشطة التى كانت لها صفة عاجلة ؟ ولماذا ؟ وكم استغرقت من الوقت ؟ وما مدى أهميتها؟

• ما الأنشطة التى تم تأجيلها ؟ أو بقيت معلقة دون الانتهاء منها ؟ وما الأسباب ؟

• ما هى أنواع المقاطعات التى حدثت أثناء ممارسة مختلف الأنشطة خلال اليوم؟ وما هى الجهود التى بذلت للتغلب على ذلك ؟

ثانياً ـ تخطيط الوقت :

يقصد بتخطيط الوقت التنبؤ بالوقت المتاح فى فترة مقبلة ، والأعمال المطلوب القيام بها ووضعها فى صورة برامج لتحقيق أهداف محددة .

ويتطلب التخطيط تحديد الكيفية التى ينبغى أن ينفق فيها الوقت بما يحقق الاستغلال الفعال لوقت العمل ، وما قد يتطلب ذلك من إعادة ترتيب الأنشطة التى تمارس حالياً أو تخفيض وقت بعضها أو التخلص منها كلية أو إضافة أنشطة جديدة ، ومتى تم ذلك بصورة واقعية فإنه يستلزم القيام بعدة خطوات متكاملة هى:

• تحديد أهداف واضحة ومحددة للعمل : أهداف سنوية ـ شهرية ـ شخصية ـ اجتماعية.

• التنبؤ بالوقت المتاح للعمل.

• تحديد «الأنشطة الرئيسية» الضرورية « والأنشطة الفرعية « غير الضرورية» والأعمال التفصيلية الخاصة واللازمة لتحقيق الأهداف السنوية ، الشهرية ، الأسبوعية ، اليومية.

• وضع الجدول الزمنى لإنجاز الأعمال ، ويأخذ التخطيط اليومى للوقت إعداد قائمة بالأعمال اليومية التى تحتوى على المهام التى يجب إنجازها وجدولها الزمنى ، ومنها الاجتماعات واللقاءات والاتصالات الهاتفية المطلوبة .. إلخ.

وهناك بعض الأمور الأساسية التى يجب مراعاتها عند إعداد الجدول الزمنى مثل :

أ ـ عدم جدولة كل دقيقة من وقت العمل ، نظراً لصعوبة إخضاع كل الأعمال والأمور والأحداث اليومية لتحكمك .

ب ـ حاول أن تجمع الأنشطة المتشابهة ليتم إنجازها فى تتابع خلال فترة واحدة خلال اليوم

ج ـ سيكون لديك بعض أوقات الفراغ خلال اليوم ، فلا تدع تلك الأوقات تضيع هباء بل حاول استغلالها فى أمور منتجة مثل القراءة والتفكير .

د ـ حينما تجدُ أو تحدث بعض الأمور الوقتية ، فلا تستجيب لها فوراً دون تفكير ، بل ينبغى أن تتريث لتحدد هل هذه الأمور الطارئة أكثر أهمية من الأمور المخططة والتى كان يمكن إنجازها؟ فإذا كانت الإجابة بالنفى أهملها أو أجلها لوقت آخر يناسبها أو قم بأى تصرف آخر يجعل الأولوية فى الإنجاز دائماً للأمور الأكثر أهمية . (الاهتمام بالأمور الطارئة فقط إذا كانت أكثر أهمية من الأنشطة المخططة الحالية) .

هـ غالباً ما يكون الإنسان نشيط وحاضر الذهن فى أوقات معينة خلال اليوم حاول أن تجدوِّل النشاط اليومى بما يساعد على استغلال تلك الأوقات فى الأمور المهمة بحيث لا تضيع فترات

• المدير الفعال الذى يسأل نفسه ما هى الأعمال التى أنجزها فى الوقت المحدد!

نشاطك وحيويتك فى أمور قليلة الأهمية ، بل يجب جدولة الأعمال المهمة فى الأوقات التى يشعر فيها الفرد بالنشاط ، وحضور الذهن سواء فى بداية اليوم أو منتصفه أم نهايته ، حيث يختلف ذلك من فرد لآخر.

و ـ ضع جدول الوقت فى مكان واضح بحيث لا يغيب عن عينيك ، وحاول أن تسأل نفسك دائماً ما الذى تم إنجازه ؟ وما الذى تبقى ؟ هل تسير الأمور كلها كما هو مخطط لها ؟ أم أن هناك بعض التجاوزات ؟ وما أسبابها ؟ .

ز ـ الاهتمام بتخطيط الأنشطة التى تسبب ضياع الوقت وبخاصة : الاتصالات الهاتفية ، والزوار ، والمراسلات ، والاجتماعات واللجان والأعمال الروتينية

ثالثاً ـ تنظيم الوقت :

يقصد بتنظيم الوقت تجميع الأنشطة المتشابهة مع بعضها ، والأنشطة التى يمكن القيام بها بشكل متواز ، وتخصيص وقت محدد لكل مهمة ، مع تفويض بعض المهام إلى المرؤوسين ، وتنظيم مكان العمل

إن تنظيم الوقت يتطلب ما يلى :

• تجميع الأنشطة المتشابهة ليتم إنجازها فى تتابع فى فترة واحدة خلال اليوم .

• الاهتمام بتفويض بعض المرؤوسين لبعض المهام ، لما يمثله التفويض من أهمية فى إدارة الوقت ، ومزايا تتحقق لكل من المدير المفوِّض والمرؤوسين المفوَّض إليهم ، والقوى البشرية والمنظمة ، مع تحديد الأمور التى تم تفويضها أو التى لا تفوض كالأمور المهمة والعاجلة : كالأزمات الطارئة ، والمهام التى اقترب موعد إنجازها فى توقيت محدد ،والتى يمكن أن يُرمز لها بالرمز «أ ، ب» ، والأمور غير المهمة والتى يمكن أن يُرمز لها بالرمز « ج » ومنها الأمور الروتينية والأشياء المتكررة والقراءات البسيطة .

• التأكيد على أن المسئولية لا تُفوض .

• الاهتمام بتنظيم مكان العمل ، لتوفير الوقت ، وسرعة إنجاز الأعمال ووضع كل الأمور فى مكانها « كتب ، قرارات ، بيانات ومعلومات ، أدوات ، .... الخ

رابعاً ـ مرحلة التنفيذ :

تُعتبر مرحلة التنفيذ للخطة التى تم وضعها المحك الرئيسى لمدى النجاح فى إدارة الوقت مع مراعاة ما يلى :

• مراجعة قائمة الأعمال اليومية ، والتأكد من ضرورة تنفيذ الأنشطة المخططة ومراعاة أولوية كل عمل ، مع الالتزام بالقائمة ما أمكن .

• البدء بالأعمال الصعبة والتى تأخذ الأولوية (أ ، ب)

• الوقت نعمة من الله للانجاز والرخاء أو تتحول إلى مصدر للشقاء

وبخاصة فى ساعة الذروة ، مع الابتعاد عن الأعمال الروتينية والتى تضيع من ٣٠ ـ ٦٥ ٪ من وقتك « أولوية ج « .

• تجزئة الأعمال الصعبة والمشكلات الكبيرة إلى أجزاء يسهل إنجازها فى إطار النظرة الشاملة للأمور .

• التركيز على مهمة واحدة ، طبقاً لطبيعة العمل أو العمل بشكل متوازى فى أكثر من مهمة .

• الاهتمام بإتقان العمل حيث يشعر الفرد بالرضا، ويؤدى إلى توافر الوقت حيث لن تعود إليه مرة أخرى.

• أهمية الانتهاء من كل عمل فى موعده .

• وضع بدائل لحل المشكلات ، واتخاذ القرارات بشأنها ، واختيار أفضلها .

• دراسة تحقيق التوازن بين كل من : العمل الفردى والعمل الجماعى .

• أضف لليوم وقتاً جديداً ببذل مزيد من الجهد ، وحُسن استخدام الوقت يمُكن من إضافة وقت إلى الوقت المتاح .

• إن تغيير عادات العمل السيئة ، يستغرق جهداً ووقتاً كبيراً ، ولكنه يحقق نجاحاً كبيراً

• الاهتمام بالأعمال التى تم تأجيلها لبدء العمل بها ، ثم الاهتمام بالأعمال المحببة والسهلة بعد ذلك .

• عدم انتظار وقت معين للتفكير إبداعياً فى مشكلة مهمة ، فمن الأهمية البدء والعمل دون انتظار ، مع الاهتمام بالوقت المخصص لاتخاذ القرار

خامساً ـ متابعة الوقت ورقابته :

لقد أثبتت بعض الدراسات أن هناك أسباباً لضياع الوقت بعضها يتعلق بالبيئة المحيطة بالمدير ، والأخرى تتعلق بالمدير ذاته ، ولذلك فمن الأهمية متابعة ورقابة الخطة السابق وضعها .

وعلى المدير أو القائد أن يسأل نفسه دائماً ما الأعمال التى تم إنجازها ؟ وما الذى لم يُنجز ؟ طبقاً لتوقيتات العمل التى تم تخطيطها من قبل ، وما أسباب عدم التنفيذ ؟ حتى يمكن علاج هذه الأسباب من خلال التحليل الدقيق للخطط السابق وضعها

وفى نهاية كل يوم يجب عليه أن يقوم بمراجعة هذا البرنامج :

ـ ماذا تم تحقيقه (تنفيذه) من هذا البرنامج؟

ـ وما هى المعوقات التى واجهته ؟

ـ وما هو العمل الذى يجب إدراجه فى برنامج العمل لليوم التالى ؟

كما يجب عليه أن يقوم بإعداد برنامج « العمل اليومى « لليوم التالى فى إطار خطة العمل الرئيسية للإدارة ككل ، وبما يحقق نجاح الإدارة فى تنفيذ المهام الرئيسية (المخططة) والمهام الإضافية كما يجب على المدير أن يكون برنامجه اليومى شاملاً ومتكاملاً بحيث يغطى جميع الأنشطة والمهام اليومية بالوحدة ، كما يجب عليه أن ينظم اتصالاته التليفونية ، فالاتصالات الشخصية قد تأخذ بعض المديرين كثيراً من أعمالهم ، وفى نهاية الأمر يضطرون لترحيل « برنامج العمل اليومى» بأكمله مما قد يؤثر على معدلات الأداء لدى المرؤوسين .

المراجع :

١ـ كتاب دراسات فى الإدارة والتنظيم ـ لواء د / السيد عبد الرحمن سالم

مدير الكلية العسكرية لعلوم الإدارة لضباط القوات المسلحة

٢ـ إدارة الوقت أ . د . محمد سيد عبد المتعال : أستاذ إدارة الأعمال ـ جامعة المنصورة

٣ـ كتاب إدارة وتنمية الموارد البشرية : دكتورة / سامية فتحى عفيفى كلية التجارة ـ جامعة حلوان .

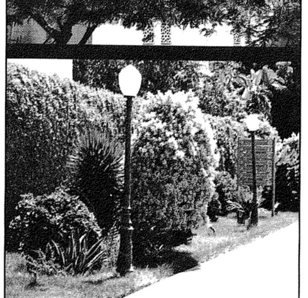
دار الأوبرا المصرية تقدم المهرجان الصيفى بالمسرح المكشوف بالقاهرة والمسرح الرومانى بكوم الدكة - بقلعة قايتباى - بحديقة الشلالات بالأسكندرية

برنامج حفلات المهرجان الصيفى بالمسرح المكشوف يوليو ٢٠٠٩

اليوم والتاريخ	اسم الحفلة
الأربعاء ٧/١	
الخميس ٧/٢	مجموعة سوليست الموسيقى العربية «كلثوميات»
الجمعة ٧/٣	الفنان منير نصر الدين وفرقته
السبت ٧/٤	عرض Musical - West side Story بالتعاون مع السفارة الأمريكية
الأحد ٧/٥	منال محى الدين ريسيتال هارب
الاثنين ٧/٦	
الثلاثاء ٧/٧	نادى السينما
الأربعاء ٧/٨	
الخميس ٧/٩	فرقة التخت العربى ياسر معوض
الجمعة ٧/١٠	الفنان محمد منير وفرقته
السبت ٧/١١	الفنانة رانيا شعلان
الأحد ٧/١٢	الفنان احمد ربيع وفرقته
الاثنين ٧/١٣	
الثلاثاء ٧/١٤	نادى السينما
الأربعاء ٧/١٥	
الخميس ٧/١٦	الفنان مدحت صالح وفرقته
الجمعة ٧/١٧	الفنان حسام صقر وفرقته «احتفالا بليلة الإسراء والمعراج»
السبت ٧/١٨	فرقة فايف بلاى شريف عليان
الأحد ٧/١٩	
الاثنين ٧/٢٠	حسن شرارة وعماد حمدى «ريسيتال فيولينه وجيتار»
الثلاثاء ٧/٢١	
الأربعاء ٧/٢٢	نادى السينما
الخميس ٧/٢٣	الفنان خالد سليم وفرقته
الجمعة ٧/٢٤	الفنانة نسمة عبد العزيز وفرقتها
السبت ٧/٢٥	بغدادى باند
الأحد ٧/٢٦	
الاثنين ٧/٢٧	شرقيات فتحى سلامة
الثلاثاء ٧/٢٨	نادى السينما
الأربعاء ٧/٢٩	
الخميس ٧/٣٠	الفنانة رحمة وفرقتها
الجمعة ٧/٣١	فرقة وسط البلد

برنامج حفلات المهرجان الصيفى بالمسرح المكشوف أغسطس

اليوم والتاريخ	اسم الحفلة
السبت ٨/١	فرقة بلاك تيما
الأحد ٨/٢	الفنان يحيى خليل وفرقته
الاثنين ٨/٣	
الثلاثاء ٨/٤	نادى السينما
الأربعاء ٨/٥	فرقة الإنشاد الدينى «الاحتفال بالنصف من شعبان»
الخميس ٨/٦	فرقة نادى الصيد للموسيقى العربية
الجمعة ٨/٧	فرقة ثرى جى غناء خالد يوسف قيادة هانى شنودة
السبت ٨/٨	فرقة يوركا عبد المنعم سعيد
الأحد ٨/٩	الفاخ حسين وفرقته
الاثنين ٨/١٠	
الثلاثاء ٨/١١	نادى السينما
الأربعاء ٨/١٢	اوركسترا القاهرة الاحتفالى
الخميس ٨/١٣	فرقة أيامنا الحلوة قيادة محمد عثمان
الجمعة ٨/١٤	
السبت ٨/١٥	الفنان صبحى بدير وفرقة الأصدقاء
الأحد ٨/١٦	الفنان شرحبيل وفرقته
الاثنين ٨/١٧	فريق رسالة
الثلاثاء ٨/١٨	نادى السينما
الأربعاء ٨/١٩	
الخميس ٨/٢٠	الفنان عمر خيرت وفرقته



مركز تنمية المواهب

تم إنشاء المركز التعليمى لتنمية المواهب فى أبريل عام ١٩٩٢ بهدف الارتقاء بالتذوق الفنى للفنون الرفيعة فى مصر، فلقد كان من المهم تشجيع، وتعليم وصقل فنانى المستقبل.

من اجل تحقيق تلك الاهداف تكون المركز من ستة أقسام:

١- ستوديو الأوبرا، ويستقبل المواهب الشابة من سن السادسة عشرة.
٢- فصل البيانو من سن العاشرة وحتى سن العشرين.
٣- فصل الباليه من سن السادسة وحتى سن الحادية عشرة.
٤- فصل مجموعة الكورال للغناء الأوبرالى من سن السادسة حتى الحادية عشرة.
٥- فصل السوزوكى لتعليم آلة الفيولينه من سن الرابعة.
٦- قسم الموسيقى والآلات العربية الذى افتتح مؤخرا.

بالاضافة إلى هذه الفصول يدرس المركز الصولفيج وقراءة النوت الموسيقية.
يضم المركز نخبة من أساتذة الجامعة المتخصصين والمدرسين ذوى الخبرة والكفاءة العالية. ويحرص المركز على تدريس التقنيات الفنية الحديثة من خلال الخبراء الأجانب الزائرين مثل عازف الفيولينه اليابانى تاكيش كوبا ياشى (مؤسس نشاط السوزوكى) والذى زار مصر عامى ١٩٩٣و ١٩٩٤.

برنامج حفلات المهرجان الصيفى بالمسرح الرومانى بكوم الدكة شهرى يوليو وأغسطس ٢٠٠٩

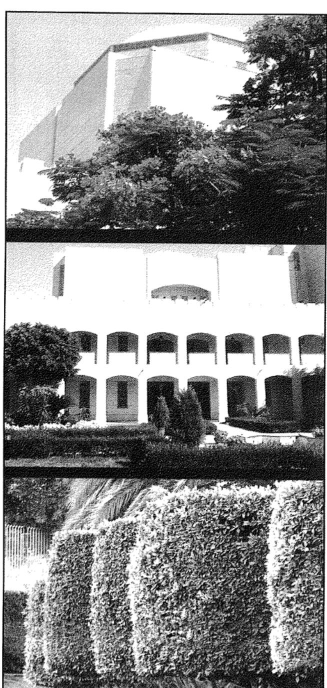
اليوم والتاريخ	الفرق المشاركة
الخميس ٢٠٠٩/٧/٢	عرض Musical - West side Story بالتعاون مع السفارة الأمريكية
الجمعة ٢٠٠٩/٧/٣	الفنان محمد الحلو بالشاركة مع فرقة التراث للموسيقى العربية
الخميس ٢٠٠٩/٧/٩	الفنان أيمان البحر درويش وفرقته
الجمعة ٢٠٠٩/٧/١٠	الفنان مجد القاسم وفرقته
الخميس ٢٠٠٩/٧/١٦	الفنانة نادية مصطفى وفرقتها
الجمعة ٢٠٠٩/٧/١٧	الفنانة جنات وفرقتها

برنامج حفلات المهرجان الصيفى السادس بحدائق الشلالات من ٧/٢٧ حتى ٢٠٠٩/٨/١

اليوم والتاريخ	الفرق المشاركة
الاثنين ٢٠٠٩/٧/٢٧	الفنان رءوف الجنايني وفرقته فرقة الإنشاد الدينى قيادة احمد الكحلاوى
الثلاثاء ٢٠٠٩/٧/٢٨	سداسى شرارة. د عطية شرارة الفنان احمد إبراهيم وفرقته
الأربعاء ٢٠٠٩/٧/٢٩	فرقة كنوز للموسيقى العربية محمود درويش الفنان فاطمة عيد وفرقتها
الخميس ٢٠٠٩/٧/٣٠	فرقة ليالى الشرق مروة سامى الفنان طارق فؤاد وفرقته
الجمعة ٢٠٠٩/٧/٣١	الفنان حسام صقر وفرقته الفنانة منال وفرقتها
السبت ٢٠٠٩/٨/١	فرقة روائع النغم للموسيقى العربية ريم كمال الفنان عزة بلبع وفرقتها

برنامج حفلات المهرجان الصيفى السادس بقلعة قايتباى من ٧/٢٦حتى ٢٠٠٩/٨/١

اليوم والتاريخ	الفرق المشاركة
الأحد ٢٠٠٩/٧/٢٦	مجموعة سوليست الموسيقى العربية«محسن فاروق» فرقة التخت العربى ياسر معوض بمشاركة الفنان محمد العزبى
الاثنين ٢٠٠٩/٧/٢٧	الفنان الفاخ حسين وفرقته الفنانة جنات وفرقتها
الثلاثاء ٢٠٠٩/٧/٢٨	الفنان فتحى سلامة وفرقته الفنان محمد الحلو وفرقته
الأربعاء ٢٠٠٩/٧/٢٩	الفنان نسمة عبد العزيز وفرقتها الفنان مجد القاسم وفرقته
الخميس ٢٠٠٩/٧/٣٠	الفنان منير نصر الدين وفرقته الفنان إيمان البحر درويش وفرقته
الجمعة ٢٠٠٩/٧/٣١	بغدادى باند الفنان خالد سليم وفرقته
السبت ٢٠٠٩/٨/١	الفنان يحيى خليل وفرقته الفنان مدحت صالح وفرقته





شركة مياه الشرب والصرف الصحى بالجيزة

واستراتيجية علمية لتوفير المياه بجودة عالية

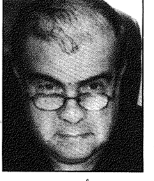
تحليل يومى كيميائى وبكتريولوجى لمياه النيل الداخلة للمحطة

متابعة دورية كل ساعتين لمراحل المحطة المختلفة

وهى تعتبر احدى الشركات التابعة للشركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحى وقد أنشئت الشركة بموجب قرار السيد المهندس وزير الاسكان والمرافق والتنمية العمرانية رقم ٣٦٩ لسنة ٢٠٠٧ ويبلغ رأس مال الشركة المرخص به: ٢ مليار جنيه مصرى ورأس المال المدفوع ٢٦٧١ مليون جنيه مصرى ويرأس مجلس إدارة الشركة مهندس عادل أحمد رمضان وقد ارتكز هدف إنشاء الشركة فى توفير مياه عالية الجودة وبكمية كافية وضغط مناسب. توصيل الخدمة للمناطق المحرومة بمحافظتى ٦ أكتوبر وحلوان تطوير الخدمة بالقطاع الحضرى توفير بيئة نظيفة تتمثل فى المعالجة الآمنة لمياه الصرف الصحى وقد أنشئت الشركة: فى نهاية يوليو ٢٠٠٨ ويبلغ عدد السكان المخدومين من الشركة حوالى ٧ ملايين نسمة هم سكان الجيزة و٦ أكتوبر ومركزى الصف واطفيح من محافظة حلوان.

ومن الجدير بالذكر أن الشركة قامت على محاور استراتيجية وهى تحقيق التغطية الشاملة للمدن والقرى باحتياجاتها من مياه الشرب. الانتهاء من توفير مياه الشرب النقية للقرى المحرومة والبدء فى التوابع مع وضع خطة متوسطة المدى لمد خدمات الصرف الصحى لكافة القرى. امتداد خدمات المياه والصرف الصحى إلى المناطق النائية والمتاخمة للمدن القائمة بما يضن خدمة الزيادة السكانية المأهولة. خفض الفاقد فى شبكات المياه إلى الحد الأدنى وتخفيف العبء على شبكات الصرف الصحى. تحسين اقتصاديات تشغيل وصيانة مشروعات المياه والصرف الصحى بهدف ضمان تغطية مصاريفها من إيراداتها تدريجيا وعدم زيادة الأعباء على المواطنين . ترشيد استهلاك مياه الشرب بالمنازل لتلافى الفاقد من المياه وذلك عن طريق أن يكون أساس المحاسبة هو الاستهلاك الفعلى وفقا لقراءات العدادات وضرورة تركيب عداد لكل وحدة سكنية وزيادة الوعى بين المواطنين من خلال المناهج التعليمية ووسائل الإعلام المختلفة والاهتمام بالصيانة الدورية للشبكات الداخلية بالمنازل والأماكن العامة وتلافى تلوث مياه الشرب عن طريق زيادة عدد معامل تحليل المياه فى المناطق التى تقوم الشركة بخدمتها - محافظة الجيزة - ومحافظة ٦ أكتوبر - ومركزى اطفيح والصف بمحافظة حلوان.

وعن آفاق التدريب البشرى بالشركة فإنها تسعى إلى التنمية المستمرة للموارد البشرية العاملة فى مجال تكنولوجيا تنقية مياه الشرب ومعالجة مياه الصرف الصحى من خلال العملية التدريبية فقامت الشركة بإنشاء الإدارة العامة للتدريب بمراكزها فى زنين والكيت كات والتى تهدف إلى تقديم خدمات وبرامج تدريبية لتأهيل كوادر الشركة فى مجالات العمل لمياه الشرب والصرف الصحى وتتمثل خدمات التدريب فى التدريب فى مجال معالجة مياه الصرف الصحى - والتدريب فى مجال أجهزة القياس والتحكم.



م.عادل أحمد رمضان

أما عن دور الشركة فى الخدمة المعملية فإنه يكون لكل معمل داخل الإدارة عدة أدوار أهمها: عمل تحليل يومى كيميائى وبكتريولوجى لمياه النيل الداخلة للمحطة والتأكد من جودة مياه الطرد ومطابقتها القانون رقم ٤٥٨ لسنة ٢٠٠٧ - تحديد جرعات الشبة لنوعية المياه عن طريق إجراء جار تست jar test وإبلاغ المحطة بها لتنفيذها بالمراقات للوصول لأحسن النتائج - تحديد جرعات الكلور المناسبة لنوعية المياه عن طريق تجربة break point للوصول لأفضل كلور متبقى - تحليل الروبة المنصرفة على النيل أسبوعيا للتأكد من مطابقتها للمادة ٦١ من القانون رقم ١٤٨ - متابعة دورية خلال اليوم كل ساعتين «عكارة - الأس الهيدروجينى - الكلور المتبقى لمراحل المحطة المختلفة «المروقات - المرشحات - الخزانات - الطرد» وابلاغ المحطة بأى ملاحظات تحتاجها المحطة للوصول لأفضل النتائج من خلال دفتر مراقبة كيميائية للربط بين المعمل والمحطة لمتابعة جودة المياه الناتجة كل ساعتين - كذلك متابعة المياه خلال شبكات التوزيع للوصول لكوب ماء نظيف لأيدى المستهلك عن طريق احضار عينات من أماكن مختلفة بالشبكة وتحليلها وابلغ الشبكات بأى مشكلة ومتابعتها معهم للوصول لحلها - متابعة وقياس منسوب الرمال بمرشحات المحطة للوصول للمنسوب المناسب للرمال للوصول لأفضل عملية ترشيح للمياه - تلقى شكاوى المواطنين التى يتم الابلاغ عنها عن طريق الخط الساخن واحضار عينات من محل الشكوى فى الحال وتحليلها وابلاغ الشبكات بأى مشكلة حتى يتم حلها تماما.

الخط الساخن لخدمة العملاء ١٢٥

أنشأت الشركة الخط الساخن «١٢٥ لخدمة العملاء لمتابعة الشكاوى فى محافظتى الجيزة و٦ أكتوبر ومركز الصف واطفيح من محافظة حلوان ويتم العمل على مدار ٢٤ ساعة من أجل القضاء على مشاكل وشكاوى العملاء.

١١٩ فيلم مشارك فى المهرجان القومى للسينما المصرية فى دورته الخامسة عشر

يشارك ١١٩ فيلم فى المهرجان القومى للسينما المصرية فى دورته الخامسة عشر ,وذلك خلال الفترة من ٢٢ أبريل وتستمر حتى نهاية الشهر نفسه.حيث يشارك ٣٤ فيلم روائى طويل بالمهرجان منها "حسن ومرقص" اخراج رامي امام وبطولة عمرالشريف,عادل امام و لبلبه ," رمضان مبروك ابو العلمين حمودة" اخراج وائل احسان وبطولة محمد هنيدي ,سيرين عبد النور و عزت أبو عوف . "آسف علي الازعاج" اخراج خالد مرعي وبطولة احمد حلمي , منة شلبي و محمود حميدة . "إتش دبور" اخراج احمد الجندي بطولة احمد مكي , انجي وجدان و سامح حسين ,"مسجون ترانزيت" اخراج ساندرا نشأت بطولة احمد عز , صلاح عبد الله و نور الشريف ,"غرفة ٧٠٧" اخراج ايهاب راضي وبطولة رولا سعد , مجدي كامل وياسرفرج , "كابتن هيما" اخراج نصر محروس وبطولة تامر حسني . زينه واحمد راتب "رامي الاعتصامي" اخراج سامي رافع بطولة احمد عيد,ريكو و لانا سعد , "ليلة البيبي دول" اخراج عادل اديب بطولة محمود عبد العزيز . نور الشريف ,"الريس عمر حرب" اخراج خالد يوسف وبطولة خالد صالح . هاني سلامه سمية الخشاب ,"كبارية" اخراج سامح عبد العزيز وبطولة خالد الصاوي ,صلاح عبد الله وفتحي عبد الوهاب ,"طباخ الريس" اخراج سعيد حامد وبطولة طلعت زكريا,خالد زكي وداليا مصطفي ,"الوعد" اخراج محمد ياسين بطولة آسر ياسين,محمود ياسين و روبي , "حسن طيارة" اخراج سامح عبد العزيز بطولة خالد النبوي , رزان وخالد الصاوي . "لحظات انوثة" اخراج مؤنس الشوربجي وبطولة جومانا مراد,علا غانم وابراهيم يسري ,"المشمهندس حسن" اخراج منال الصيفي وبطولة محمد رجب ,دوللي شاهين واحمد سعيد عبد الغني ,"نقطة رجوع" اخراج حاتم فريد بطولة شريف منير,نور وهيدي كرم ,"خلطة فوزية" اخراج مجدي احمد علي بطولة الهام شاهين . فتحي عبد الوهاب و غادة عبد الرازق ,"قبلات مسروقة" اخراج خالد الحجر وبطولة احمد عزمي,يسرا اللوزي وباسم سمره ,"بوشكاش" اخراج احمد يسري وبطولة محمد سعد و زينه ,"بلطية العايمة" اخراج علي رجب وبطولة عبلة كامل,مي كساب وادوارد ,"شعبان الفارس" اخراج شريف عابدين وبطولة احمد ادم , جومانا مراد و علاء مرسي ,"شبه منحرف" اخراج وليد محمود وبطولة رامز جلال . حسن حسني و زينه ,"صياد اليمام" اخراج اسماعيل مراد وبطولة اشرف عبد الباقي,علا غانم وحنان مطاوع , "كامب" اخراج عبد العزيز حشاد وبطولة محمد الخلعي . ايمن الرفاعي و ياسمين جمال.

الافلام الروائية القصيرة يشارك ٣٥ فيلم فى المهرجان منهم" الكابوس" اخراج احمد محمد عبده ,"ورقة صغيرة" اخراج علي كشك ," قصة الفراشة العذراء" اخراج وليد عوني,



"قابل للكسر "اخراج محمد فتح الله,"كل البنات بتحب الشيكولاته" اخراج احمد حداد ," الرهوان" اخراج عز الدين سعيد ,"مدينة الفردوس" اخراج شادي العناني ," ملكية خاصة" اخراج روجينا بسالي ,"عيد الميلاد"اخراج شادي ابو شادي ,"كارت شحن" اخراج محمد صابر حمده .مجموعة الافلام التسجلية اكثر من ١٥دقيقة يشارك فيها ٢٥ فيلم ومنها" نجيب الريحاني في ستين الف سلامه" اخراج محمد كامل القليوبي ,"رمسيس السيارة" اخراج رامي عبد الجبار," ملف خاص" اخراج سعد هنداوي ,"بليغ حمدي اخر ليله" اخراج راندا توفيق,"نحلم سوا" اخراج احمد عبد العليم," المندوه" اخراج حلمي عبد المجيد,"سكان الاخرة" اخراج سحر يزبك, " الاسكندرية ابتسامة بحر" اخراج ايمان عبد الكريم السيد ,"النوبة سحر الجنوب" اخراج ابراهيم السيد ,"اصوات" اخراج دينا حمزة.

الافلام التسجيلية حتى ١٥ دقيقة يشارك ٨ افلام منهم "الصحراء البيضاء" اخراج ماجد حبشي ,"الشخص " اخراج محمد فتح الله,"المستعمرة" اخراج ابو بكر شوقي ,"رحلة ملك " اخراج اشرف الدالي .

اما بالنسبة الى مجموعة افلام الرسوم المتحركة يشارك ١٧ فيلم منها "يوميات الاستاذ سحلاوي" اخراج مصطفي الفرماوي ,"فرصة ضايعة" اخراج دينا حسين صدقي ,"قطرة ماء" اخراج هدي فرج ,"لعبة الحياة" اخراج رم رأفت خفاجي ,"لوحة" اخراج محمد ناصر الدين.

شركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية على الخريطة العالمية فى مجال الصيانة

أكد المهندس عبدالعزيز فاضل رئيس مجلس إدارة شركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية أن الشركة قد حققت نجاحات متوالية من خلال منظومة عمل متكاملة حتى أصبحت على خريطة العالم فى مجال الصيانة وعمرة الطائرات وكان من نتاج ذلك هو حصولها على جائزة أفضل شركة صيانة وعمرة طائرات فى أفريقيا لعام ٢٠٠٧ من مجلة african aviation وأصبحت نموذجا يحتذى به فى المؤتمرات والمحافل الدولية.. فقد تم تطوير مجمع نموذجا عمرة المحركات والافتتاح الرسمى له فى مارس ٢٠٠٨ حتى أصبح أكبر مجمع عمرة محركات فى الشرق الأوسط حيث بلغت قيمة الاستثمارات مايقرب من خمسمائة مليون جنيه مصرى فى إنشاء وتطوير المنشأت وتزويدها بالمعدات الحديثة ودعمها بالمعدات الفنيه لكى تتوافق مع متطلبات سلطة الطيران الميدانى الأوروبى والمصرى فى مجال عمرة المحركات وتم اعتمادها من سلطة الطيران المدنى الأوروبى الـeasa واعتماد شركة رولزرويس فى مجال تعمير المحركات.. كما تم تطوير ورش الكهرباء باستثمارات بلغت ٥,٢٥ مليون جنيه.. وتطوير ورش الوحدات ورفع كفاءة الورشة كمرحلة أولى باستثمارات بلغت ٢,٥ مليون جنيه.. كما تم الانتهاء من تطوير شبكة الضغط المتوسط بهنجر ٧٠٠٠ ومتغيرات التردد بهنجر ٨٠٠٠ باستثمارات بلغت ١,٢ مليون جنيه.. أيضاء إنشاء مبنى الصيانة بمطار(tb3) باستثمارات بلغت ١١٨ مليون جنيه كما تم استكمال تطوير وإحلال وتجديد معدات الخدمة الأرضية(جرارات سحب الطائرات) باستثمارات بلغت ١٧ مليون جنيه وشراء عدد وأدوات تخصصية (special tools) للصيانة اليومية والدورية استكمالا لمتطلبات وشروط الحفاظ على شهادة الاعتماد الأوروبى الـesa حتى بلغت ١٣ مليون جنيه وتطوير مشروعات الاداء فى الادارات المختلفة بالشركة وهى (الموارد البشرية واالشئون الماليه ونظم المعلومات والشئون القانونية والمواد والتخطيط والأمن- والدعاية والعلاقات) باستثمارات بلغت ٢ مليون جنيه. كما تم تحسين وتطوير قدرة الشركة التنافسية من خلال تطوير أنشطة العمل بالشركة business activities بالتعاون مع شركة air france.. وبالنسبة للاعتمادات نجد أن الشركة قد حصلت على العديد من الاعتمادات الجديدة من سلطة الطيران المدنى لعدد من الدول العربية والأوروبية منها سلطة الطيران المدانى الأوروبى ١٤٥easa فقد تم اعتماد الصيانه اليومية والدورية وجميع ورش لوحدات والأجهزة واعتماد ورش عمرة المحركات للطرازات-cfm56 3c-5c,v2500-a1-a2,trent700 pw400وسلطة الطيران المدنى الكويتى والعمانى والاماراتى والباكستانى وبرمودا وسلطة الطيران المدنى الاردنى والعمانى وقطر وليبيا والبحرين والسعودية والسودان واعتماد معمل المعايرة طبقاً ISO17025 واعتماد أنشطة الشركة طبقاً ISO9001-2000 هذا إلى جانب اعتماد المحطات الخارجية لشركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية من سلطات الطيران المدنى الأوروبى لتقديم الخدمة الفنية للطائرات مثل محطة الرياض والدمام وجدة بالمملكة العربية السعودية وأخيراً محطة دبى بدولة الامارات.. وكان نتاج ذلك تزايد طلب العملاء على تقديم الخدمة الفنية لهم بعد الاعتماد نظراً لما تتمتع به الشركة من تحقيق أعلى معدل فى مستوى السلامة والخدمة الفنية..



م.عبد العزيز فاضل

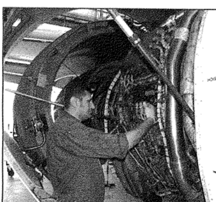
وإذا نظرنا إلى التعاقدات نجد أن الشركة نجحت فى إبرام العديد من التعاقدات الجديدة لتقديم الخدمات الفنية فى مجال الصيانة فقد تم زيادة عدد الاتفاقيات إلى ٧٣ اتفاقية منها ٥٢ اتفاقية لتقديم خدمات الصيانة اليومية لعملاء الشركة فى الشرق الأوسط وأفريقيا وأوروبا والشرق الأقصى. وعدد ٢١ اتفاقية لتقديم خدمات الصيانة الدورية حيث تم الانتهاء من أعمال الصيانة الدورية لعدد ٥٧ طائرة أجنبية وجارى رفع الطاقة الاستيعابية من خلال إضافة وردية عمل إضافية جديدة للصيانة الدورية.. كما زادت معدلات الصلاحية الفنية لطائرات الركاب والشحن وتم التأمين الفنى لترحيل طائرات مصر للطيران مصر للطيران لعدد ٧٧١٥٠ ألف مرة بواقع ٧٥٢١٠ مرة إقلاع لطائرات الركاب و ١٩٤٠ مرة إقلاع لطائرات الشحن خلال العام المالى ٢٠٠٧/٢٠٠٨ بزيادة قدرها ٩٩٦٦ بنسبة زيادة ٣٥٪ عن العام المالى ٢٠٠٦/٢٠٠٧..

كما تسعى شركة مصر للطيران للصيانة والأعمال الفنية إلى تحقيق الرؤية المستقبلية فى المرحلة القادمة من خلال الحصول على اعتماد سلطة الطيران المدنى الأمريكى FAA واستكمال اعتماد سلطة الطيران المدنى الأوروبى EASA فى متابعة صلاحية الطائرات وتحقيق معدل نمو سنوى للايرادات بنسبة ١٢٪ المستهدف بالخطة الاستراتيجية وزيادة الايرادات من العملاء من خارج مصر للطيران لتصبح ٢٥٪ من إجمالى الايرادات بنهاية العام المالى ٢٠١٣ وتحرص الشركة فى المرحلة القادم على خلق فرص عمل جديدة لاستيعاب مخطط التوسع فى أعمال الصيانة من خلال أبناء مصر الذى تنهض على أيديهم وبمجهوداتهم الشركة

مهندس/ خالد عمر
الادارة العامة للدعاية العلاقات







نظمته كلية الاقتصاد والعلوم السياسية:

مؤتمر إدارة المرافق العامة فى مصر

عقدت كلية الاقتصاد والعلوم السياسية مؤتمراً حول "أدوار وعلاقات الهيئات العامة بالمحافظات في إطار التوجه إلى اللامركزية" ناقشت خلاله العديد من أوراق العمل حيث عرض د. أحمد دسوقي محمد إسماعيل مدرس الإدارة العامة والمحلية - كلية العلوم الإدارية أكاديمية السادات للعلوم الإدارية حول "إدارة المرافق العامة فى مصر فى ظل التوجه نحو اللامركزية" النتائج وبدائل تفعيل اللامركزية فى إدارة قطاعي الكهرباء والصحة: خلصت إلى وجود العديد من المحاولات لإصلاح القطاع الصحى، ولكن يغلب على هذه التوجهات الصفة المركزية، ومنها : دمج الصحة مع السكان فى فترة، والفصل بينهما فى فترة أخرى وإعادة هيكلة الهيكل التنظيمي لديوان عام الوزارة ... الخ

ويمثل التوجه نحو اللامركزية التوجه الأضعف لتحقيق الإصلاح الصحي، وهو توجه نابع من المانحين والمؤسسات الدولية، وليس نابعا من فكر السياسة العامة للدولة فى مجال الرعاية الصحية المقدمة للمواطنين وهيكل تنفيذها، وما يزال قيد التجريب، وعلى نطاقات ضيقه فى عيادات صحة الأسرة، هذا ناهيك عن طول أمد خطط الإصلاح. فطول أمد هذه الخطط لعشرين أو ثلاثين عاما، يستدعي إصلاحا متكررا لها، ويعني عدم وضوح الرؤية بالأساس. فالمطلوب إصلاح وليس تأجيل، والإصلاح لابد أن يتم خلال عامين على أقصى تقدير، ثم ينتظر أثره بعد خمس سنوات. فطول الأمد يولد النسيان ، وضياع المسئولية.

وبطبيعة الحال، فعلى الرغم من أن برنامج إصلاح القطاع الصحى كان مبادرة من أطراف مانحة عديدة، إلا إنه جاء استجابة لاحتياجات وزارة الصحة. وما يزال دور المديريات الصحية هامشيا إلى جانب دور الوزارة فى العاصمة، على مستوى تخطيط البرامج والمشروعات، أو على مستوى التمثيل. وما يزال دور المجالس الشعبية المحلية هامشيا فى مناقشة واعتماد خطط وموازنات الرعاية الصحية، ومراقبة الخدمات الصحية بالوحدات المحلية المختلفة.

وفى قطاع الكهرباء، تدار سياسة القطاع من المركز على مستوى مكتب الوزير أو مستوى الشركة القابضة لكهرباء مصر ، والتى يتولى الوزير رئاسة جمعيتها العمومية. ويتم تنفيذ السياسات عبر آليه عدم التمركز الإدارى من خلال شركات الإنتاج والنقل والتوزيع، وهيئات عامة أخرى مكملة، ودور المجالس الشعبية المحلية بعيد تماما عن عمل الوزارة والشركة القابضة لكهرباء مصر، وجل اهتمامها ينصب على الخطة العاجلة للإنارة واعتمادات الباب السادس من الموازنة المحلية المرتبط بالصيانة والإحلال والتجديد لأعمدة الإنارة وما شابه ذلك.

ومن الطبيعي، والسياق كذلك، أن تتردى الخدمات الصحية وخدمات إمدادت الكهرباء، لأنها لا تعبر تماما عن احتياجات وتطلعات المجتمعات المحلية: المعيشية، والإنمائية، ولا تشارك المجتمعات المحلية فى تخطيطها، كما لا تشارك جديا فى الإنفاق على مشروعاتها وبرامجها.

ويرى البحث أن تنقل الاختصاصات للمحافظات، من خلال مؤشرات واضحة للتطبيق، مثل نقل سلطة تقرير السفر للخارج والعلاج على نفقة الدولة من المجالس الطبية بالعاصمة، والوزير المختص ورئيس مجلس الوزراء بالعاصمة، بناء على توصية من مدير مديرية الصحة فى المحافظة، وفى إطار الضوابط المحددة، وألا يعين مدير مديرية إلا بموافقة المحافظ، وأن يكون رأي المحافظ ملزما فى تغييره أو إقالته، وأن يمارس المحافظ اختصاصاته كاملة على فروع الهيئة العامة للتأمين الصحى ومستشفياتها وعيادتها، وأن يتم تحديد برامج ومشروعات الخدمات العامة فعليا داخل المحافظات، وأن تقوم المجالس الشعبية القروية فعلية باقتراح خطط وموازنات التنمية المحلية، وأن يتم تدعيم إمكانيات المجالس الشعبية المحلية، وأن تكون موازناتها مستقله موازنات المحافظات. ويكفل ذلك من ناحية تحقيق التكامل والتنسيق بين كل مقدمي الخدمة رغم اختلاف الجهات الإدارية التابعين لها، وتطوير الخدمة الصحية المقدمة للمواطنين، فى ظل الرقابة المباشرة الضاغطة نحو التطوير. ويتطلب ذلك ، أيضا ، أن يتم التمويل من أسفل وليس من أعلى ، وأن يكون التمويل محليا بالأساس ، واستثنائيا من جانب المركز. ويرتبط بذلك نقل اختصاصات مرفق الكهرباء للمحافظات، من الناحيتين الإدارية والمالية، من خلال نقل اختصاصات شركات التوزيع للمحافظات، بعد إلغاء هيئة كهرباء الريف ودمج اختصاصاتها ومنتسبيها فى

شـركات التوزيع، مع ضرورة تفعيل مشـاركة القطـاع الخاص المحلى والأجنبى فى استثمارات قطاعى الكهرباء والصحة المحلية. ويراعى أن يتـم تفعيل هذا البديل فى إطار الخطط العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة الخمسـية والسـنوية وموازناتهـا المعتمدة من مجلس الشـعب ويمكن أن يؤدى تعديل الدستور ، ليقضى، بالنسبة لمدة تولى رئاسة الجمهورية، بأن تكون لمدتين فقط، إلأى تطوير خطط التنمية القومية، والخطط المحلية الموازنة لها، لضمان الاستحواذ على رضاء الناخب وقت الاستحقاقات الانتخابية.

إن العلاقة بين الإدارة المحلية والشـركة القابضة لمياه الشرب والصرف الصحى تركز على منح شـركات المياه تصاريح الحفر لأعمال الإحلال والتجديـد وتقديم الخطط المسـتقبلية للسـنوات القادمة لمواجهة ضعف المياه وتقديم الجداول للأعمال الجارية لإنشاء محطات المياه كما أصبحت العلاقة بين الإدارة المحلية والشـركة القابضة لكهرباء مصر ترتكز على مـا حددته المادة ١٩ من اللائحـة التنفيذية لقانون نظام الإدارة المحليـة. وبرزت بعض الجوانـب الايجابية لهذه العلاقات الجديدة تمثلـت فى وضع خطـط للتوعية العامة على مسـتوى الشـركات التابعـة تهدف إلى خلق الوعى لـدى العملاء للحفاظ على المياه من التلوث وفى تقييم أداء وكفاءة محطات المعالجة والتنقية بالشركات التابعة وفى استحداث نظم جديدة لخدمة العملاء تتمثل فى إنشاء مراكز لخدمة العملاء. غير أن إدارة المرافق تواجه بعض المشـاكل التى تتمثل فى هلامية العلاقة بين المحليات والمرافق وفى ضعف النصوص القانونية والتى تجاوزتها المتغيرات الاقتصادية وفى ضعف تمثيل أعضاء المجالس الشـعبية فى الشركات التابعة وفى بطء إجراءات استخراج تصاريح الحفر لإقامة أعمال الإصلاح أو الإحلال أو التجديد.

وعلى ضوء ذلك تبرز أهمية تحقيق نوع من التنسيق بين الإدارة المحلية والوزارات المركزية مثل الإسـكان والكهرباء والشـركات القابضة فى لإدارة هذه المرافق ودعم اختصاص المحافظ فى أعمال الإشراف والمتابعة على الشـركات القابضة وبما لا يتعارض مـع الإدارة الاقتصادية لهذه المرافـق وزيـادة عدد أعضـاء المجالس الشـعبية المحلية فـى التمثيل بالشركات التابعة فى الجمعية العامة وفى تفضيل الإجراءات الخاصة باسـتخراج تصاريح الحفر وعدم المغالاة فى قيمـة تكاليف الرصف الخـاص بأعمال الحفر. إن تطبيـق اللامركزية الإداريـة يتطلب تطوير الإطار التشريعى المنظم لعلاقة مديريات الطرق والنقل بوزارة النقل ووزارة التنميـة المحليـة ووزارة المالية، وذلك نظراً لاشـتمال التنظيم التشـريعى القائم حاليا فى مجال تنظيـم قطاع النقل الكثير من القوانين والقرارات الجمهورية وقرارات مجلس الوزراء والقرارات الوزارية الصـادرة من الوزراء المعنيـين أو المختصين، الأمر الـذى أدى إلى تعقيد تطبيـق اللامركزية الإدارية فى مجـال النقل نتيجة صعوبة متابعة التشـريعات السـابقة والتنسـيق فيما بينها خاصة لـدى الجهات القائمة علـى التنفيذ وعلى أن يتم هذا التطوير التشـريعى الخاص بتعزيز وتطبيق اللامركزية فى مسـارين متوازيـين هما: الأول : إدخال التعديلات على التشـريعات القائمة فى مجال النقل بما يكفل نقل اختصاصات كل جهة من الجهـات القائمة من الأجهزة المركزية إلى مديريات الطرق والنقل فى المحافظات ومدينة الأقصر.

الثاني: سن قانون موحد للنقل يأخذ فى الاعتبار عند إعداده إسناد دور أساسى ومحورى لمديريات الطرق والنقل فى المحافظات ومدينة الأقصر، ورسـم الخطوط وأطر العلاقة بين الهيئات العامة للنق ومديريات الطرق والنقل فى المحافظات فى مجال وضع وتنفيذ مشـروعات النقل داخل الحدود الإدارية للمحافظات، وتشـجيع مشـاركة القطاع الخاص فى المحافظات على تمويل وتشغيل كافة مشروعات النقل بهذه المحافظات، وإطلاق سـلطة المديريات فى وضع معايير التشـغيل لوسائل النقل داخلهـا وكذلك وضع مقاييس ومواصفات إقامة مشـروعات الطرق والكبارى فى المحافظات على أن تستعين فى هذا الشأن بمشورة وخبرة أساتذة كليات الهندسة فى الجامعات الإقليمية.

نقل الإعتمادات المالية المخصصة للإنفاق على الاستثمارات والأصول غيـر المالية فى موازنـات : الهيئة العامة للطـرق والكبارى والنقل البـرى ، والهيئة العامة للنقل النهرى إلـى مديريات الطرق والنقل فـى المحافظات ومدينة الأقصر، لتنفيذ مشـروعات الطرق والنقل البـرى والنهرى داخل نطاق عمل هذه المديريات ، وعلى أن تؤول لهذه المديريات نسـبة ٥٠٪ من حصيلة كافة الرسـوم والتراخيص التى تقوم بإصدارها سـواء لشـركات نقـل الركاب أو البضائع ورسـوم سـاحات الانتظار لسـيارات الركاب والبضائـع. وكذلك تمكين هذه المديريات من الحصول على إيرادات أخرى من قبيل ما يتم تخصيصه لها من المنح والمساعدات الخارجية، بالإضافة على تخصيص نسبة ٢٥٪ لمديريات الطرق والنقل من حصيلة الضرائب التى يتم تحصيلها من المحافظات وتشـمل هذه الضرائب مايلى ا: الضرائب على الدخل وضرائـب المبيعات والضرائـب العقارية. وكذلك السـماح لمديريات الطرق والنقل بالاسـتثمار فى الأوراق المالية والحصول على القروض بعد الرجوع للمحافظ المختص وبعد موافقة المجلس الشـعبى داخل كل محافظـة ومدينة. والنظر فى تخصيص نسـبة ٣٠٪ من عائد بيـع الأراضى المملوكة للدولة فى المحافظـات لتطوير كفاءة الطرق داخـل المحافظة وإنشـاء طرق ومسـارات مرورية جديـدة حول المدن كثيفة السـكان، وتخصيص رسـوم تراخيص التوك توك لمديريات الطرق والنقل فى المحافظات لتطوير ورصف مداخل القرى والشوارع الرئيسية فيها.

إعادة النظر فى دور الهيئة العامة للأبنية التعليمية وإلغاء الهيئة وضم فروعها على مسـتوى المحافظات لمديريـات التعليم أو دواوين المحافظات وضم مركزها الرئيسى إلى ديوان وزارة التربية والتعليم.

أو الإبقـاء علـى الهيئة كجهـاز مركـزى يضع الخطـط والقواعد والمواصفات ويقوم بدور المراقبة وضم فروعها على مستوى المحافظات لمديريات التعليم أو دواوين المحافظات.

أو حصـر دور الهيئة فى الإنشـاءات الجديدة ونقـل وظيفة الصيانة الجسمية برمتها إلى مستوى المراكز (الإدارات التعليمية)

مداخل إعادة النظر فى دور الهيئة العامة للأبنية التعليمية

أو الإبقاء الوضع كما هو عليه مع إعطاء مستوى المحافزات / المديريات دور مؤسسى فى اتخاذ القرارات الخاصة بالإنشاءات الجديدة، وإعطاء مسـتوى المراكز / الإدارات دور مؤسسـى فى إتخاذ القرارات الخاصة بالصيانة الجسيمة.

أو إبقاء الوضع كما هو عليه مع تحسين أداء هيئة الأبنية التعليمية وبالأخص من حيث كفاءة الإنفاق.

المنحى الاجتماعى فى الإدارة

اتجهت الإدارة الحديثة إلى الاهتمام بالنواحى الاجتماعية للعاملين فى كل مستوياتهم ونوعياتهم حيث اشتملت على جوانب صحية اشتملت على تأمين العلاج والرعاية الطبية، وجوانب ثقافية، وأخرى تتناول الاسكان وتدبير المواصلات، والرعاية الاجتماعية وتأمين الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل، وتمتد هذه الرعاية إلى أسر العاملين وأبنائهم من بعدهم بما تقرره من معاشات وتعويضات وحقوق، وتأمين البطالة، واعفاءات من الضرائب والرسوم.. وغير ذلك.

إعداد: د.عبدالفتاح بدور
وكيل وزارة سابق بالجهاز

وكل هذه المناحى تحتاج لتناولها إلى عدة دراسات وأبحاث ولا يمكن تداولها فى بحث أو مقال واحد. ولذلك سيحاول هذا المقال تقديم منحى واحد من هذه المناحى المتعددة إلى أن يشاء الله بالتمكين من دراستها واستعراضها فى فرص أخرى. والجانب الماثل منها يتعلق بالضمانات التأمينية للعاملين وبالتحديد فيما يخص تأمين العاملين عن اصابات العمل. وسيكتفى فى هذا المقال باستعراض المفهوم العلمى والقانونى لإصابة العمل. وسيستكمل الموضوع بما يشاء الله ان يتبعه من مقالات بعده.

ويقتضى الأمر أولا عرض بيان مختصر عن نشأة نظم التأمينات الاجتماعية فمن المعروف انها حديثة النشأة فى العالم حيث انها من نتائج الثورة الصناعية وما استحدثته نتائجها من مجتمعات جديدة تطلبت صور الرعاية الاجتماعية المختلفة التى ذكرت آنفاً، وذلك لتلبية الحاجات الفردية التى لا يستطيع الفرد بمفرده إشباعها فاقتضى الأمر إلى معالجتها بشكل عام بدأ فى ألمانيا فى أواخر القرن التاسع عشر بإصدار التشريع اللازم لها. ووصلت فكرة التأمين الاجتماعى إلى مصر وتتالت التشريعات بشأنها فى أعوام ١٩٣٦، ١٩٤٢، ١٩٥٠ وصولاً إلى القانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ وتعديلاته المتكررة والمتتابعة.

إصابة العمل

ويمكن تعريف إصابة العمل بأنها ناشئة من حادث فجائى عنيف تولد عن سبب خارجى أدى إلى المساس بجسم إنسان عامل.

وهذا الفعل الذى انشأ الحادث يتصف بأنه فعل فجائى وعنيف أدى إلى المساس بجسم الإنسان أو بأحد أعضائه - ويلاحظ ان الفكر الحديث أدى إلى الاستغناء عن شرط أن يكون الفعل عنيفاً. كما يشترط فى الفعل الذى نتج عنه الحادث أن يكون فعلاً خارجياً عن جسم الإنسان وليس راجعاً إلى سبب داخلى فيه كمرض أو اعتلال الصحة ويشترط كذلك ان يكون الفعل المسبب للاصابة فعلاً فجائياً أو مباغتاً وليس ممتداً فى الزمن. أى يجب ان يكون الفعل يمكن تركيزه وتحديده بزمن محدد كالسقوط أو الانفجار أو التصادم. ويشترط أخيراً ان ينجم عن الحادث نتيجة محددة يشكل اعتداءً على السلامة البدنية للإنسان التى تفهم هنا بشكل متسع يشمل كل ما قد يتعرض له العامل سواء أكان خارجياً كالحروق أو الجروح أو الاصابات أو كان داخلياً كالنزيف أو الاضطرابات العصبية والجنون. فلا تعتبر من اصابات العمل إهانته أو تمزق ملابسه فلا يتم التعويض عنها بأعمال تشريعات التأمينات الاجتماعية وانما يكون التعامل معها طبقاً للتشريعات الجزائية.

تكييف الظروف

ومع توافر الشروط السابق بيانها فإنه قد اختلفت الآراء فى تكييف الظروف التى وقعت خلالها الاصابة حتى يمكن اعتبارها إصابة عمل يخضع التعويض عنها والتعامل مع المصاب بها طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية. فكان هناك اتجاه إلى انه يجب ان يقع الحادث «أثناء تأدية العمل» وان يكون «بسبب العمل» واستقر الفقه والقضاء على أنه إذا أصيب العامل اثناء تأديته لعمله اعتبرت الاصابة اصابة عمل تخضع لاحكام التأمينات الاجتماعية بشأنها حتى ولو لم يكن بينهما وبين العمل أية صلة. ولقد تطور معيار «اثناء العمل» وهو معيار تشريعى إلى معيار وصفى قضائى مؤداه اعتبار الحادث «أثناء العمل» إذا كان واقعاً فى «زمان ومكان العمل» ولقد ابتدع القضاء الفرنسى فكرة زمان ومكان العمل كمرادف لاصطلاح «بمناسبة العمل» ليسهل من الناحية العملية بيان ما إذا كان الحادث قد وقع بمناسبة العمل أم لا. ويعتبر العامل فى مكان وزمان العمل فى كل مكان يتوجه إليه بناءً على أمر رب العمل ولمقتضيات العمل.

سلطة العمل

وبعد ان كان زمان العمل يبدأ بدخول العامل إلى مقر العمل أى مكان العمل ويستمر طوال بقائه فيه أصبح طبقاً للمعيار الجديد أن عمل العامل يبدأ من الوقت الذى يضع العامل نفسه تحت تصرف رب العمل ورئيسه وينتهى باسترداد العامل حريته من سلطة العمل. فالبدء هنا من حيث يوجد العامل تحت تصرف رب العمل وينتهى

حيث يسترد العامل أو المستخدم أو الموظف حريته أى حيث تنتهى عندئذ حالة التبعية. ويتضح من ذلك ان «معيار السلطة» أصبح هو المعيار المعنى فى حوادث العمل.

المكان والزمان

هذا ويلاحظ ان مدلول مكان العمل يمتد إلى ضواحى وملحقات هذا المكان. فمكان العمل هو المجال الذى تظهر فيه سلطة رب العمل. فيبدأ التزام رب العمل بضمان سلامة العمال منذ بدء سلطته عليهم ولا ينتهى الا حين انتهاء هذه السلطة فتبعية العامل هنا تكون مفترضة فى كل مكان يخضع لسلطان رب العمل وبذلك لا يقتصر مكان العمل فقط على الموقع المعين للعامل كالمكتب ونحوه بل انه يمتد ليشمل كافة أرجاء وضواحى أو جوانب وملحقات أماكن العمل. ويبرر هذا التفسير الموسع لمفهوم مكان العمل بأن رب العمل عليه تأمين كل الأماكن التى تغطيها وتمتد إليها انشطته وعليه ان يتخذ كل الاحتياطات لمنع وقوع الحوادث خلال حضور العاملين وإلى رحيلهم. واعتبر القضاء ان مكان العمل يبدأ من البوابة الخارجية لمكان العمل التى يدخل منها العاملون فيعتبر كل حادث يقع لاى من العاملين اصابة عمل إذا وقع بدءاً من هذه البوابة وابتداءً بها على اعتبار ان هذا المكان يحدد النطاق الجغرافى لسلطة رب العمل بما يفترض معه ان الحادث الذى يقع لأحد العاملين فى هذا المكان وفى زمان العمل انما وقع له وهو تحت سلطة وإشراف وتبعية رب العمل المسئول عنه ما لم يثبت ان العامل قد استرد حريته وأفلت من سلطة رب العمل. فالمسئولية هنا تدور مع السلطة حيث دارت وهذا المعيار الوظيفى المتمثل فى سلطة رب العمل وتبعية العامل له والذى امتد فيه مفهوم «مكان العمل» إلى كل مكان يكون فيه العامل تحت سلطة وتبعية رب العمل - فقد كان له أيضاً تأثيره على مدلول «زمان العمل» فصار زمان العمل لا يتحدد فقط بوقت العمل الفعلى أو بالحد الأقصى لساعات العمل بل يمتد إلى أوقات سابقة ولاحقة على الوقت الرسمى للعمل. حيث ان العامل الذى يبدأ عمله فى وقت محدد يحرص دائماً على ألا يصل إلى موقع عمله بعد الموعد المحدد لابتداء العمل حتى لا يتعرض للجزاء عن هذا التأخير فيحرص على الوصول إلى مكان عمله مبكراً حتى يكون له «هامش أمان» وتحسباً لأى أمر طارئ أو غير متوقع قد يؤخره عن الوصول إلى مكان عمله فى الموعد المحدد. ولهذا فإن الوقت الذى يصل فيه العامل إلى مكان عمله حتى ولو كان قبل موعد ابتداء العمل سواء أحتسب ضمن ساعات العمل التى يؤجر عليها أو لا يحتسب وسواء أكانت زائدة على الحد الأقصى لساعات العمل اليومية أو اثناءها إلا أنه يدخل فى مفهوم زمان العمل بحيث يعتبر الحادث الواقع أثناءه فى نطاق حوادث العمل ويعد حادثة عمل شأنه شأن ساعات عمله الفعلى. وهذا المفهوم الخاص بوقت ابتداء العمل يسرى ايضا بالنسبة إلى وقت انتهاء العمل خاصة وأنه فى بعض الأعمال لا يغادر العمال مكان العمل مباشرة عند انتهاء وقت العمل الرسمى بل قد تستلزم طبيعة العمل ذاتها أن بعض العاملين يمضون بعض الوقت بعد انتهاء الوقت الرسمى المحدد لانتهاء العمل للتحضير للأعمال المطلوب منهم أداءها فى اليوم التالى وفى الاستعداد الشخصى لمغادرة مكان العمل.

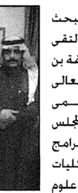
علاقة السببية

وعن «علاقة السببية» بين الحادث والعمل فإن الملاحظ ان الفقه والقضاء المقارنين يتجهان إلى التخفيف الواضح فى استخلاص مدلول ان يكون الحادث «بسبب العمل» فيتجه إلى أنه لا يلزم لاعتبار ان الحادث قد وقع بسبب العمل ضرورة ا ن يقع الحادث للعامل بسبب مباشرة العمل أو ان يرتبط بالعمل ارتباطاً مباشراً أى وقوع الحادث بفعل العمل مثل الاضرار بجسم العامل أو أحد أجزاء وأعضاء جسمه بسبب استعمال أدوات وأجهزة العمل. وذهب القضاء المقارن - فى تحديده لرابطة السببية بين الحادث والعمل والتى يجوز معها اعتبار ان الحادث قد وقع بسبب العمل - إلى التوسع فى ذلك توسعاً كبيراً بحيث لا يلزم لكى يكتسب الحادث صفة حادث عمل ان يرتبط هذا الحادث برابطة مباشرة بذات العمل الذى يؤديه الشخص المتضرر بل يكفى ان يكون مكوناً لاحد الأسباب التى ساعدت فى وقوعه حيث ان القانون لم يشترط فى السببية التى يتطلبها ان يكون السبب مباشراً ونتيجة للعمل ذاته بل يصح ان يكون بسبب العمل بطريقة غير مباشرة ما دام ان العلاقة بين العمل والحادث قائمة سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروف العمل أو مكان العمل أو غير ذلك مما يعتبر علاقة كافية بين الحادث وبين العمل بحيث يمكن باعتبار أنه لولا العمل لما كان الحادث.

مسئولية الإدارة

ومما سبق يتضح التوسع الذى أظهره القضاء.. وخاصة القضاء الفرنسى لمفهوم علاقة السببية بين الحادث والعمل الأمر الواضح الدلالة لدرجة ان الفقه فى محاولته لتأصيل موقف القضاء فى هذا الموضوع ذهب إلى القول بأنه إذا تضافرت عدة أسباب فى وقوع الحادث الذى اصيب فيه العامل أو راح ضحية له وكان العمل أحد هذه الأسباب حتى وان لم يكن أكثر الأسباب هذه مباشرة وحتى لو كان ابعدها - فإن علاقة السببية بين الحادث والعمل على النحو الذى تتطلبه تشريعات حوادث وإصابات العمل تكون متوافرة. وهذا التوسع فى إظهار مسئولية الإدارة عن حوادث وإصابات العمل يزيد من صعوبة جهة الإدارة فى نفى علاقة السببية بين الحادث والعمل وأصبح لزاماً على جهة الإدارة لكى تنفى علاقة السببية بين الحادث والعمل ان تنفى أى دخل للعمل فى وقوع الحادث وأن تثبت ان الضرر الذى لحق بالعامل كان سيصيبه حتى ولو لم يكن منطلقاً من مكان وزمان العمل وإثبات ان العمل ليس له بأى صورة من الصور دخل أو سبب فى وقوع الحادث المتضرر منه سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

مشروع تأسيس فرع للجامعة فى البحرين





قام وفد من جامعة الزقازيق بزيارة للبحرين لبحث إنشاء فرع لجامعة الزقازيق هناك. حيث تم التقى برئيس مجلس النواب البحرين الشيخ خليفة بن احمد الظهرانى والأمين العام لمجلس التعليم العالى السيد الأستاذ الدكتور علوى هاشم الهاشمى والدكتورة منى البلوشى الأمين العام المساعد لمجلس التعليم العالى واستعرض الوفد خطط وبرامج الجامعة والجدول المعد والخاص بطرح عدة كليات وفقا لمتطلبات المجتمع الخليجى ومنها كليات علوم الحاسبات والتجارة والصيدلة والهندسة والحقوق حيث أن هذه الكليات ستقدم نظام الدراسة المنتظمة للدرجات العلمية كافة إضافة إلى نظامى التعليم المفتوح والتعليم عن بعد. كما تم مناقشة كافة الإجراءات المطلوبة واتفق على تقديم دراسة جدوى متكاملة من الجانب المصرى فى غضون ثلاث أشهر بعد دراسة متطلبات سوق العمل فى دول الخليج خاصة البحرين باعتبارها مركزا ثقافيا وتعليميا متميزا فى دول الخليج.

معهد مبارك للأورام.

سيتم تنفيذ مشروع المعهد بناحية هرية رزنة بمركز الزقازيق على مساحة إجمالية ١٢١٨٠م٢ كصرح طبى. تعليمى. بحثى. خدمى يضم ١٣ قسماً علميا ويمنح المعهد درجات الدبلوم والماجستير ووالدكتوراه فى مختلف تخصصات الأورام وسوف يضم المعهد مستشفى متخصص لعلاج ومتابعة وتشخيص مرضى الأورام من رجال وسيدات وأطفال سعة ٥٠٠ سرير تبدأ كمرحلة أولى كما سيضم مستشفى اليوم الواحد يخدم ١٥٠ مريض يومياً من عمليات صغرى وتحاليل وفحوصات إشعاعية وعلاج كيماوى وإشعاعى وكذلك قسم متخصص فى مجال تطوير سبل العلاج والمتابعة والتشخيص على حيوانات التجارب.

ومن أجل سرعة التنفيذ وخروج هذا المشروع القومى إلى حيز التنفيذ. وافقت وزارة المالية على تمويل ٥٥ وظيفة من وظائف أعضاء هيئة التدريس وعدد ٨٠ وظيفة لمعاونى أعضاء هيئة التدريس لتكون نواة لمعهد مبارك للأورام. وجارى الأن حفر الأساسات للمبانى بعد طرح المرحلة الأولى للأعمال الإنشائية عدد ٢ بدروم+ عدد ٧ أدوار علوية ويشرف على التصميم المكتب الهندسى للاستشارات الهندسية والدراسات العمرانية بالقاهرة ويقوم بالتنفيذ شركة مصر لأعمال الأسمنت المسلح.

ونجحنا فى الحصول على عشرة ملايين جنية كتبرعات وكذلك فى إدراج هذا المشروع فى الخطة الاستثمارية للجامعة..ونسعى فى اتخاذ إجراءات سريعة فى إطار تنفيذ هذا المشروع لتقديم الخدمة الطبية المتميزة للألاف من مرضى الأورام.

وتركز الجامعة أيضا الاتكون الرسائل العلمية لنيل الدرجات العلمية فقط ولكن لابد وأن تكون لها مردود تطبيقى بحيث تخدم المجتمع وبدأنا بالفعل مع مصانع وشركات بمدينة العاشر من رمضان نتعاون معهم على أساس إذا كان لديهم مشاكل فى الصناعات نحاول من خلال بروتوكولات تعاون بيننا وبين هذه الشركات والمصانع أن نطوع الأبحاث العلمية لحل هذه المشاكل. ونحن نسير على هذا النهج بالنسبة لمختلف مؤسسات وهيئات المجتمع التى تحتاج إلى ذلك فالعائد البحثى للجامعة لا بد وأن يكون له عائد مجتمعى بمعنى أن يعود فى النهاية على المجتمع من خلال ربطه بالواقع والمجتمع حيث أنه أحد محاور التطوير المهمة التى ذكرناها وتركز عليها الجامعة.

المركز الأول بين الجامعات المصرية فى مجال إنتاج المقررات الإلكترونية.

وفى التقرير النهائى الذى صدر بالمجلس الأعلى للجامعات عن أداء المشاريع فى المؤتمر الذى عقد بجامعة عين شمس بحضور السيد الأستاذ الدكتور هانى هلال. وزير التعليم العالى بتاريخ ١٦ فبراير٢٠٠٩ - فقد حازت جامعة الزقازيق على الصدارة فى مجال المقررات الإلكترونية.

المركز الأول فى محو الأومية.

حصلت جامعة الزقازيق على المركز الأول فى محو الأومية وذلك بجهود الجامعة من خلال كلية التربية حيث تم محو أمية أكثر من ١٣٣ ألف أمى على مدار أربع سنوات خلال بروتوكول تعاون بين الجامعة ممثلة فى كلية التربية وجهاز محو الأمية ممثل فى فرع محافظة الشرقية وتقوم الجامعة بعدة مشروعات ناجحة فى.

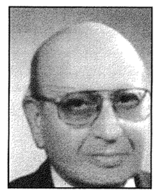


الإصلاح المؤسسى

فكر جديد .. تطبقه وزارة الرى

إعداد/ محروس بدر

تقوم وزارة الموارد المائية والرى حالياً بتنفيذ الإستراتيجية المتكاملة للإصلاح المؤسسى، من خلال منظمة البرامج والآليات الهادفة إلى الأداء وتحسين الظروف والأوضاع المعيشية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية آخذة فى الاعتبار كافة التحديات التى تواجه تنظيم الاستفادة من مواردنا المائية المحدودة. معاً نتعرف على فلسفة ومبادىء الإصلاح المؤسسى التى تنتهجها وزارتنا العريقة والإرهاصات التى مهدت لظهور الوحدة المركزية للإصلاح المؤسسى، وأخيراً نقف على الإنجازات التى تحققت على أرض الواقع.



م.عبد الرحمن شلبى

> كيف نشأت وحدة الإصلاح المؤسسى؟

>> حول نشأة وحدة الإصلاح المؤسسى أوضح المهندس/ عبد الرحمن شلبى - رئيس الوحدة المركزية للإصلاح المؤسسى - بأن فكرة إنشاء الوحدة المركزية للإصلاح المؤسسى نبعت من منطلق قيام الوزارة عام ٤٩٩١ بتنفيذ العديد من البرامج الفعالة لتطبيق منظومة التطوير المؤسسى على المستوى القومى، كما تأتى تتويجاً للمبادرة الكريمة لمعالى وزير الموارد المائية والرى نحو خلق صحوة شاملة فى مجال التطوير المؤسسى والمضى قدماً فى إنشاء وحدة مركزية ذات كيان متميز تحمل على عاتقها وضع وتنسيق وتفعيل برامج وآليات التطوير المؤسسى، وبذلك تم تنظيم العديد من المؤتمرات بدءا من مؤتمر المائدة المستديرة الأول فى نوفمبر ٢٠٠١ للوصول إلى رؤية متكاملة للإصلاح المؤسسى. كما تم اتخاذ خطوات حثيثة نحو إنشاء وحدة الإصلاح المؤسسى وتحديد أهدافها واختصاصاتها ووضع آليات ومكونات الإصلاح المؤسسى بالوزارة. أثمرت تلك الجهود عن قيام الوحدة المركزية للإصلاح المؤسسى ككيان مستقل ظهر إلى الوجود فى اكتوبر ٢٠٠٢م، وذلك بالقرار الوزارى رقم (٥٠٣) لسنة ٢٠٠٢. وفى هذا الإطار توقيع عقد تنفيذ مشروع أعمال وجهود الإصلاح المؤسسى مع الجانبين الهولندى، والألمانى ؟ الدعم الفنى والمالى اللازم لمواجهة الوحدة على مرحلتين الأولى عام ٣٠٠٢ إلى ٥٠٠٢ والمرحلة الثانية من ٦٠٠٢ إلى ٨٠٠٢

> ماهى طبيعة المهام والاختصاصات التى تقوم بها الوحدة.

>> أكد سيادته بأن الوحدة المركزية للإصلاح المؤسسى - نشأتها فى أكتوبر ٢٠٠٢ - فإنها تقوم بتحقيق المهام والأول التالية: تقديم الدعم الفنى لبرامج الإصلاح المؤسسى بالوزارة تأهيل المستوى الأوسط من العاملين بالوزارة لتولى مهام أنشطة الإصلاح المؤسسى - مراجعة الخبرات السابقة وخارج مصر فيما يتعلق بالإصلاح المؤسسى - الاستفادة من الخبرات والتجارب فى تحديد الإطار العام للامركزية ودعم القطاع الخاص وخصخصة بعض المهام والأصول - تقييم الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتعديلات المؤسسية وبيان الآثار المالية لتطبيق اللامركزية ومشاركة المستخدمين.

>> المشاركة فى التصميم والاشراف على برامج التوعية الخاصة - رفع كفاءة العاملين وبناء الكوادر فى مجال الإصلاح المؤسسى - إعداد قواعد بيانات وحصر تقييم المشروعات والبرامج ذات الصلة بالإصلاح المؤسسى - الاتصال والتنسق مع أجهزة الوزارة فى صياغة استراتيجية الإصلاح المؤسسى - تقديم مقترحات لتحديد الآليات اللازمة لتويل مهام إدارة المياه وسبل تنفيذ رؤية الإصلاح المؤسسى بالجهود المحلية والدعم الخارجى >>الإعداد للمؤتمرات والندوات وورش العمل المحلية والدولية على المستويات المختلفة التنفيذية والاستراتيجية.

> ماذا عن مبادىء وأهداف الإصلاح المؤسسى بالوزارة؟

فى هذا الإصار أفاد المهندس/ عبد الرحمن شلبى بأن آلية الإصلاح المؤسسى بالوزارة ترتكز على العديد من المبادىء والأهداف التالية: اللامركزية من خلال إسناد بعض الأعمال والمهام المحددة لمنظمات مستخدمى المياه. إعادة الهيكلية لبعض الإدارات بالوزارة ومن ثم التحويل إلى الإدارة المتكاملة للموارد المائية. تحسين كفاءة الخدمات مع تخفيض التكلفة المرتبطة بها. الاستعانة بالأساليب التكنولوجية المتقدمة فى مجال إدارة الموارد المائية.

خصخصة بعض الأصول أو وحدات الوزارة عن طريق تحويلها إلى كيانات مستقلة ذات اكتفاء مالى ذاتى أو تحويلها إلى القطاع الخاص بأكملها. تفعيل مبدأ الشراكة بين القطاعين العام والخاص ومنظمات مستخدمى المياه فى تحمل المسئوليات. تشجيع مساهمة القطاع الخاص فى إدارة المياه وأهمها تشغيل وصيانة شبكات الرى والصرف. استعاضة التكاليف. تعديل اللوائح والقوانين المنظمة لإدارة المياه فى مصر مما يؤدى إلى رفع كفاءة الخدمات وتحريرها من القيود التنظيمية والمعوقات. تنظيم الأحواض

المائية. تنسيق الإصلاح المؤسسى وبلورته داخل قطاع إدارة المياه. تعظيم عوائد الإصلاح المؤسسى فى مجال المياه وتأثيرها على الاقتصاد القومى.

> ولكن ماهو العائد المنتظر تحقيقة فى ظل سياسة للإصلاح المؤسسى؟ - أجاب المهندس / شلبى:

أولاً: بالنسبة للجهاز الحكومى (الوزارة): تحقيق تنمية وإدارة وتعظيم استخدام الموارد المائية فى مصر. تطبيق مبدأ الإدارة المتكاملة للموارد المائية. الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية. تخفيف التدخل الحكومى على مستويات التشغيل خلق الإحساس لدى مستخدمى المياه بملكيتهم المشتركة لنظم الرى والصرف والبنية الأساسية للموارد المائية. تحقيق توزيع منصف وعادل للمياه. خلق مناخ المنافسة والتعددية بما يتيح تحسين مستوى الخدمات مع إتاحة فرصة أفضل للقطاع الخاص لبذل الجهود وضخ الاستثمارات داخل قطاع الموارد المائية والرى.

ثانياً:بالنسة لمستخدمى المياه: رفع كفاءة نظم الرى والصرف وأعمال الصيانة والإحلال والتجديد. تحسين أساليب توزيع المياه ومناوبات الرى. تحقيق العدالة فى توزيع المياه. منع إلقاء الخلفات والملوثات فى المجارى المائية. تحسين كفاءة تطهير وتهذيب المجارى المائية. تحقيق الشفافية والوضوح. خلق آليات ووسائل اتصالات قوية بين كافة الأطراف المعنية بالمياه. الحد من التعديات والتجاوزات والمنازعات المرتبطة بإدارة وتوزيع المياه. تشجيع مبادرات استعاضة التكاليف بأساليب تحقيق العدالة والإنصاف.

> ماذا عن برامج الإصلاح المؤسسى الجارى تنفيذها بالوزارة؟

حول هذا الموضوع أشار الدكتور/ محسن العرباوى - نائب رئيس الوحدة المركزية للإصلاح المؤسسى بأن الوزارة تقوم حالياً بتنفيذ العديد من الآليات والبرامج فى مجال الإصلاح المؤسسى ومن أهمها:-

اولاً: زيادة مشاركة مستخدمى المياه فى أنشطة إدارة الموارد المائية (وتشمل مجالس المياه وروابط مستخدمى المياه على مستوى الترع الفرعية والمساقى واتحادات مستخدمى المياه ومجمعات الصرف)

ثانياً: التوجة نحو مشاركة القطاع الخاص فى المشروعات العملاقة بقطاع المياه (وأمثلة هذه المشروعات هى توشكى وشمال سيناء وغرب الدلتا).

ثالثاً: تحويل أسلوب إدارة بعض الوحدات الوزارية لرفع كفاءة الأدارة (من خلال تغيير فى أسلوب الإدارة لبعض الوحدات التنظيمية بالوزاة و إنشاء العديد من الوحدات الاقتصادية داخل الهيكل التنظيمى للوزارة)

رابعاً: إعادة هيكلة بعض هندسات الوزارة بإنشاء الهندسات المتكاملة(من خلال دمج الخدمات المتعلقة بالمياه فى مجموعات يسهل التعامل معها كهندسات الإدارة المتكاملة للموارد المائية)

خامساً: دعم دور القطاع الخاص فى قطاع المياه (عن طريق التوسع فى التعاقد مع وحدات وشركات القطاع الخاص، أو المشاركة مع شركات القطاع العام وخاصة فى أعمال التشغيل والصيانة وإدارة أنظمة الرى والصرف)

سادساً: تكييف إطار تشريعى يسمح بالإصلاح المؤسسى(عن طريق تعديل القوانين واللوائح لتوفير غطاء قانونى مناسب، ودمج الإصلاح المؤسس العام للدولة. وإتاحة فترة مناسبة للقطاع الخاص لاستعاضة الاستثمارات المدفوعة مع إتاحة هامش ربح مناسب).

> ماهى الإنجازات التى حققتها الوحدة المركزية للإصلاح المؤسسى حتى الآن:

فى هذا الصدد أفاد الدكتور/ العرباوى بأن الوحدة حققت العديد من الإنجازات والتى من أهمها: تنظيم العديد من المؤتمرات وورش العمل. إعداد مجموعة من الدراسات المتخصصة فى العديد من المجالات الداعمة لمنظومة الإصلاح المؤسسى. إعداد رؤية مستقبلة واستراتيجية للإصلاح المؤسسى بالوزارة خلال العام ٥٠٠٢ بمشاركة أجهزة الوزارة. تشكيل ثمانية مجموعات عمل استراتيجية متنوعة من أجهزة الوزارة للمناقشة والتشاور حول استراتيجيات الإصلاح المؤسسى ووضع الإطار العام للخطة التنفيذية لرؤية الإصلاح المؤسسى للوزارة. تنسيق حملة توعية مكثفة تشمل كافة القطاعات المعنية بالمياه داخل وخارج الوزارة والجمعيات الأهلية ومنظمات المجتمع المدنى للحفاظ على المياه كماً ونوعاً. جارى دراسة إنشاء موقع على شبكة الإنترنت للتعريف بالإنجازات التى حققتها الوزارة فى مجال الإصلاح المؤسسى وتفعيل مشاركة كافة الفئات والأطراف المعنية.

د.محسن العرباوى

جارى العمل على تشجيع ورفع القدرات عن طريق نشر الدراسات ودعم تنفيذ برامج التدريب المتكاملة للكوادر المتخصصة من المهندسين والعاملين داخل الوزارة وخارجها وجماعات مستخدمى المياه ومنظمات المجتمع المدنى. جارى القيام بإجراء مجموعة جديدة من البحوث والدراسات التكميلية التى تخدم منظومة والإدارات والأجهزة التنفيذية أثناء مرحلة تنفيذ خطط الإصلاح المؤسسى. خلق المناخ المناسب للتطبيق الجيد والتعاون مع الجهات المانحة والشركاء المعنيين لضمان استمرارية وفاعلية خطوات الإصلاح المؤسسى.

> وماذا عن التصور المبدئى لهيكل الوزارة مستقبلاً؟

تم دراسة هيكل تخطيطى للمرحلة النهائية والمتوسطة للتطوير المؤسسى للوزارة مبنى على مبادىء المشاركة واللامركزية والتكامل والتنسيق بين القطاعات ذات الصلة بإدارة المياه(داخل وخارج الوزارة) وتشمل خطة التنفيذ تصور عام وآليات التطبيق عند الهداف النهائى (٧١٠٢) وكذلك خطة أكثر تفصيلا للتنفيذ بالمرحلة المتوسطة (٢١٠٢). ولتحقيق ذلك فقد روعى الآليات والمدخلات اللازمة وتشمل(نظم هيكلية ولائحية وبناء قدرات وتوعية.. وخلافه).

تمكين العاملين مدخل معاصر للإصلاح الادارى

أعد البحث:
عماد نور الدين بكرى
باحث بالجهاز
إشراف عام: هدى مسعود
رئيس الإدارة المركزية للبحوث بالجهاز

ترتكز الإدارة في أي منظمة على العنصر البشري ولذلك يمكن القول بأن الإدارة تنظيم إنساني وليس تنظيم آلي.

وإذا كان نجاح الإدارة يتوقف على كفاءة هذا العنصر وإخلاصه فيما يقوم به من أعباءه بالإضافة إلى أنه أساس النجاح لأي منظمة من المنظمات. فإنه يصبح من الطبيعي الاهتمام بالسلوك الإنساني لأعضاء التنظيم ومدى تأثير هذا السلوك على أعمال الإدارة. ومن هنا كان الاهتمام بنظم تحفيز العاملين وتوجيههم وغرس مبدأ ديمقراطية الإدارة والاهتمام بالمشاركة ونشر روح الفريق بالإضافة إلى مدخل تمكين العاملين باعتباره استراتيجية ومهارة جديدة ومدخل فعال للتطوير والتحسين الإداري المستمر والمتواصل

وفي هذه الورقة سيتم توضيح موضوع التمكين في الإدارة والتركيز عليه حيث أنه وسيلة جيدة للتعامل مع العنصر البشري وإداراته بشكل يحقق التفوق والنجاح للمنظمة. كما أنه الأسلوب الأفضل الذي يتماشى مع عهد العلم والمعرفة والثروة المعلوماتية فهو يعتمد على الرقابة الذاتية بالتعاون مع القائد على أنه موجه ومساعد ومدرب نحو تحقيق الأهداف المشتركة للجميع. فاحترام الفرد والتعامل مع الإنسان على أنه بالغ وعاقل وراشد يشكل مصدراً مهماً وأساسياً من مصادر تحقيق التميز والتفوق.

هذا بالإضافة لارتباط موضوع التمكين بمجموعة قضايا مهمة على رأسها اللامركزية الإدارية والجودة الشاملة وإعادة الهندسة وإعادة الهيكلة وعمل الفريق والمنظمة المتعلمة والمنظمة الأفقية وغيرها من القضايا التي تتعلق بنجاح المنظمة وتفوقها وقدرتها التنافسية

فهذه المفاهيم لها علاقة وثيقة بموضوع التمكين.

كما أنه من أحدث وأهم المداخل الرئيسية للإصلاح في الدول المتقدمة وهو الصيحة التي تتردد أخيراً في تطوير الفكر الإداري بعد تحول الاهتمام من نموذج منظمة التحكم والأوامر إلى ما يسمى بالمنظمة الممكنة.

لذلك فإن هذه الورقة تلقى الضوء على هذا المدخل المعاصر وتوضيح متطلبات تطبيقه من خلال عرض الموضوعات التالية :-

١- مفهوم تمكين العاملين وكيف بدأ وأهم ملامحه ومقوماته وركائزه.

٢- أهمية وأسباب تمكين العاملين في منظمات الخدمات.

٣- المناخ المناسب لأسلوب التمكين وتدرج مستوياته والفوائد والأعباء الناتجة من تطبيقه

٤- المتطلبات التنظيمية المناسبة لتطبيق التمكين.

٥- دور إدارة الموارد البشرية لتوفير المناخ الملائم للتمكين.

٦- دور القيادة في نجاح التمكين.

٧- وأخيراً فكرة لبناء نموذج مبسط للتمكين.

أولاً: مفهوم تمكين العاملين وملامحه وكيف بدأ وما هي مقوماته وركائزه :-

مفهوم تمكين العاملين :

هو ببساطة مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وإعطائهم المزيد من الحرية في العمل والتصرف والرقابة الذاتية مع دعم قدراتهم ومهاراتهم بتوفير الموارد الكافية والمناخ الملائم وتأهيلهم فنياً وسلوكياً والثقة فيهم.

ومن هذا المفهوم يمكن بلورة ملامح تمكين العاملين في الآتي :

١- إعطاء الموظفين صلاحية وحرية أكبر في مجال الوظيفة وحرية المشاركة وإبداء الرأي.

٢- تحرير الإنسان من القيود وتشجيع الفرد وتحفيزه ومكافأته على روح المبادرة والإبداع.

٣- النظر إلى القوانين على أنها وسيلة مرنة لتحقيق غايات المنظمة وأهدافها وليست غاية في حد ذاتها وبالتالي يحرر الفرد ويعطيه الحرية في تحمل المسئولية عن تصرفاته مما يؤدى إلى تحرير إمكانياته ومواهبه.

٤- حالة ذهنية للفرد تعطيه

١/٤ - الشعور بالسيطرة والتحكم في أدائه للعمل بشكل كبير.

٢/٤ - الوعي والإحساس بإطار العمل الكامل.

٣/٤ - المساءلة والمسئولية عن نتائج أعماله.

٤/٤ - المشاركة في تحمل المسئولية فيما يتعلق بأداء المنظمة التي يعمل بها.

٥- حالة من الشعور بالمساواة ضد مبدأ الطبقية في التعامل. بحيث يعترف المدير بالموظف ودوره الذي يقوم به دون تقليل لأهمية ذلك الدور.

٦- إعطاء الحرية لمن يمتلك إرادته والمسئولية لمن يتحملها والثقة لمن هو جدير بها وغير ذلك من استغلال للمقومات الشخصية التي يمتلكها الموظف. بحيث تتفرغ المنظمة لأشياء أكثر أهمية من مراقبة الموظفين والتأكد من أنهم يعملون ولا يلعبون.

بداية مفهوم التمكين :

بدأ مفهوم التمكين المعاصر يتبلور في الفكر الإداري بعد التسعينات من القرن العشرين ... ولم يظهر فجأة. وإنما ظهر نتيجة تطورات تراكمية في الفكر الإداري بمفاهيمه المختلفة بشكل عام وبالمفاهيم التي تتعلق بإدارة الموارد البشرية بشكل خاص.

حيث بدأ التركيز عام ١٩٢٠ على الجوانب الإنسانية في العمل (ليس بهدف الإنسان وتلبية رغباته وتنمية وحل مشاكله وإنما بهدف زيادة الكفاءة والإنتاجية) ثم بدأت نظريات أخرى تركز على الجوانب المعنوية (المشاركة والحرية وتقدير الفرد واحترامه).

ومن أهم تلك النظريات :

١- دراسات هو ثورن وحركة العلاقات الإنسانية Hawthorn

حيث بدأت بدراسة أثر العوامل المادية مثل (ظروف العمل ومستوى الإضاءة) على إنتاجية العامل ثم اتجهت من غير قصد إلى أهمية التعاون والاهتمام بالعوامل الإنسانية التي تؤدي إلى تحقيق إنتاجية أفضل.

٢- نظرية الحاجات لماسلو Maslow

حيث اهتمت بدراسة قضايا خاصة أكثر تحديداً. تتعلق بمشاركة العاملين في اتخاذ القرار وتحمل المسئولية وتدوير العمل Job Rotation وتفويض الصلاحيات وتوسيع العمل Job Enlargement وإثراء العمل Job Enrichment Xoamdoy .

٣- نظرية « X and Y » لصاحبها دجلوس ماكر يجور Douglas Mc Gregor

حيث افترضت أن المديرون نوعان X أو Y حيث X تمثل المدير الذي يفترض أن المرؤوس كسول ويفقد روح المبادرة « وتحمل المسئولية فتزيد السيطرة والإشراف المباشر وبالتالي يخلق موظفين سلبيين واعتماديين ولا يعملون إلا ما

توفيرا لصلاحية للمرؤسيه والثقة بهم يساعد على انجاح التمكين

طلب منهم .

أما ٧ تمثل المدير الذي يفترض أن المرؤوس لديه قدرات خلاقة وحب العمل والمبادرة والرقابة الداخلية والتميز فتزيد الديمقراطية وحرية التصرف والمشاركة وبالتالي يخلق موظفين مبدعين ومتفوقين ومبادرين ومشاركين وفاعلين ولديهم الشعور بالقيمة الحقيقية لقدراتهم .

٤- الشخصية البالغة لدى كرس آرجريس Chris Argyris :

حيث ينظر للإنسان على أنه بالغ وناجح وعاقل وبالتالي فهو يمكنه أن يتحمل مسئولياته وليس طفل يحتاج دائماً إلى التوجيه والإشراف والمساعدة بل يجب توسيع نطاق صلاحياتهم ومنحهم حق المشاركة وتحمل المسئولية في العمل .

٥- نظرية النظم :

حيث يكون اهتمام العاملين بالأهداف العامة للمنظمة ككل . مما يتطلب التعاون والتنسيق والعمل المشترك من خلال الفريق المتعاون والعامل المؤهل والقادر على المساهمة الفاعلة

٦- النظرية الظرفية :

التي تقوم على مبدأ التكيف مع المتغيرات الظرفية أو البيئية التي تواجه المنظمة . وبالتالي فهي مجال مناسب ورحب للتفكير الخلاق وعدم التسرع .

٧- الجودة الشاملة :

التي تعني بتحسين دائم ومستمر في مختلف نواحي المنظمة من خلال جودة أداء العامل وقدرته على المبادرة وتحمل المسئولية .

٨- نظرية Z :

التي تعني أن يتقن العاملون الوظائف المختلفة قبل السعي للترقيه إلى وظائف أعلى في السلم الوظيفي والاهتمام بتخطيط المهنة والتنمية المهنية واتخاذ القرار بشكل جماعي والتركيز على عمل الفريق .

٩- منظمة التعليم Learning Organization

التي تركز على العناصر الآتية :

١/٩ - المعلومات وأهميتها في التعلم .

٢/٩ - روح الفريق وأهميته في التعلم الجماعي الذي يضاعف التعلم الفردي .

٣/٩ - تحرير العامل من أي قيود تمنعه من التعلم والمشاركة

٤/٩ - المشاركة التي هي جوهر عملية التعليم والتعلم .

٥/٩ - القيادة التي تحمل الرؤية نحو مؤسسة متعلمة متطورة باستمرار .

مما سبق نرى أن مراحل تطور الفكر الإداري الحديث يتجه نحو تمكين العاملين وتوزيع الحق في المشاركة بين مختلف المستويات الإدارية وخاصة المستويات الدنيا من المنظمة .

مقومات وركائز التمكين :

- العلم والمعرفة والمهارة .
- الاتصال وتدقيق المعلومات .
- الثقة بين القائد والمرؤوسين .
- الحوافز المادية والمعنوية .

١- العلم والمعرفة والمهارة ...

فكلما زادت خبرة الفرد ومهارته ومكتسباته المعرفيه . زادت قدرته على تأدية مهام عمله بكفاءة واقتدار واستقلالية أكبر . وبالتالي يمكن الفرد ويمنح حرية في التصرف والمشاركة

٢- الاتصال وتدقيق المعلومات ...

فكلما زادت اللقاءات والاجتماعات والحوار بين الرئيس والمرؤوس وتبادل المعلومات الصحيحة والمتجددة بشفافية ووضوح وصراحة (عوامل الاتصال التي توفر المعلومات وتدفعها بانسياب حر) . زاد الشعور بالتمكين وحرية التصرف والشعور بالملكية والانتماء ويتكون لدى العاملين الحماس الذاتي من أجل تحسين الأداء . دون مراقبة صارمة ودون حالة من عدم الثقة .

٣- الثقة بين القائد والمرؤوسين ...

وتتحقق من خلال الاهتمام بالآخرين . وأن يكون القائد في صف المرؤوسين فيما يحدث لهم من خير أو شر ويشاركهم همومهم ومشاكلهم وهذا الاهتمام والصدق والصراحة يؤدي إلى التمكين ويجعل المرؤوسين يتصرفون وكأنهم أصحاب المنظمة أو على الأقل كأنهم شركاء فيها وبالتالي بذل طاقة أكبر من أجل التغيير والتطوير نحو الأفضل وكذلك يعطي الدافع لتطوير الذات من خلال اكتساب العلم والمعرفة واستمرارية التعلم .

وهناك بعض العوامل التي يمكن أن تدعم الثقة بين أفراد المنظمة منها :

(الكفاءة - العمل الجماعي - الانتماء - الاتصال - الثقة بالنفس - المكاشفة)

٤- الحوافز المادية والمعنوية ...

على الرغم من أن التمكين في حد ذاته هو حافز معنوي للعاملين إلا أنه ليس بمنحة مجانية فكما أن فيه مشاركة في المنافع ففيه أيضاً مشاركة في المخاطر ومحاسبة على النتائج وتحمل للمسئولية . لذلك فلابد من نظام للحوافز يشجع العاملين على تحمل المسئولية بحيث يكون من يستثمر التمكين في تحقيق نتائج أداء متفوقة يحصل على حوافز أكبر . وهذا يؤدي إلى المنافسة بين الممكنين نحو تحمل أفضل للمسئولية والكفاءة والإبداع والتفكير الخلاق . مما سبق يتضح أن الثقة والحوافز والمعرفة والمهارات والمعلومات وتدفقها بشكل حر وواضح . لهي جميعاً من أهم مقومات التمكين بصفته مفهوما من مفاهيم الإدارة الجديدة .

ثانيا : أهمية وأسباب تمكين العاملين في منظمات الخدمات :-

الخدمات أوجه نشاط غير ملموسة . وتعتمد على الطاقات البشرية (الموظفين مقدمي الخدمات للجماهير) الذين يقدمون خدمات متباينة ويتعاملون مع الجماهير باختلاف رغباتهم واحتياجاتهم . مما يتطلب مرونة وتمكن استجابة لهذا التباين وهذه الاختلافات . ويمكن أن نلخص الأسباب التي تدفع المنظمة إلى تبني مدخل التمكين إلى الأتي :-

١- حاجة المنظمة إلى أن تكون أكثر استجابة لتلبية احتياجات الجماهير وإرضائهم .

٢- تخفيض عدد المستويات الإدارية في الهياكل التنظيمية .

٣- الحاجة إلى عدم انشغال الإدارة العليا بالأمور اليومية وتركيزها على القضايا الاستراتيجية طويلة الأجل .

٤- الحاجة إلى الاستغلال الأمثل لجميع الموارد المتاحة . وخاصة الموارد البشرية للحفاظ على تطوير الخدمات المقدمة .

٥- أهمية سرعة اتخاذ القرارات .

٦- إطلاق قدرات الأفراد الإبداعية والخلاقة .

٧- توفير مزيد من الرضا الوظيفي والتحفيز والانتماء .

٨- الحد من تكاليف التشغيل بالتقليل من عدد المستويات الإدارية غير الضرورية ووظائف الأفراد .

٩- إعطاء الأفراد مسئولية أكبر وتمكينهم من اكتساب إحساس أكبر بإنجاز أكبر في عملهم . ومما لا شك فيه أن المنظمة الممكنة تحل محل المنظمة الآمرة التي تتركز فيها السلطة في يد الرؤساء الذين يعتقدون أنهم يعرفون الأفضل دائماً بعيداً عما يدور في الواقع . وعلى العكس من ذلك تستغل المنظمة الممكنة قدرات وحماس العاملين فيها بطريقة أفضل حيث أن لديها القدرة على أن تستفيد من

خبراتها لجعل عملها أفضل .

ثالثا : المناخ المناسب للتمكين وتدرج مستوياته والفوائد والأعباء الناجمة من تطبيقه :-

عناصر المناخ المناسب لأسلوب التمكين :

إن تطبيق أسلوب تمكين العاملين يحتم على الإدارة - التي تحرص على تقديم خدمات ذات جودة عالية من خلال هؤلاء العاملين - أن تخلق المناخ المناسب الذي يمكنهم من ممارسة دورهم في خدمة الجماهير بكل كفاءة واقتدار . ومن أهم عناصر ذلك المناخ :

١- توفير مناخ ملائم للإبداع والتميز .

٢- توفير مناخ للاعتماد المتبادل من خلال التعاون وروح الفريق المتكامل .

٣- توفير درجات من التمكين وحرية التصرف في العمل .

٤- توفير مناخ من الثقة بين المدير والمرؤوس .

٥- توفير مناخ من التعلم المستمر والسماح بهامش من المخاطرة والخطأ والتجربة .

٦- توفير الدعم الدائم والحماية للمرؤوسين من أجل الإبداع .

٧- توفير تدفق مستمر لمعلومات .

٨- توفير المناخ الملائم للتدريب واكتساب المهارات والمعرفة .

٩- توفير نظم مناسبة للحوافز .

وهذه العناصر تمكن المرؤوسين من أداء العمل بجودة عالية بما يحقق التمكين الذي يحقق رضا للموظفين وبالتالي رضا الجماهير . كما أن مقومات التمكين (والتي سبق الإشارة إليها) أيضاً تساهم في زيادة مستويات التمكين لدى الموظفين والتي من أهمها وأقواها (المعرفة والمهارة - المعلومات - الثقة - الحوافز) ومن ثم تحقيق رضا الموظفين وبالتالي رضا الجماهير وهو ما يوضحه الشكل التالي :-

يتضح من هذا الشكل أن التدرج يبدأ من إنعدام سلطة العاملين وينتهي بالتمكن الكامل حيث يشارك العاملون في وضع استراتيجيات المنظمة والذي يتمثل في منح فرق العمل ذاتية الإدارة سلطة اتخاذ القرارات والتي يمكن أن تصل إلى توظيف وتنظيم وفصل أعضاء الفريق ووضع معدلات للمكافآت .

أعباء التمكين :

مثلما يحقق التمكين منافع ومكاسب ومزايا متعددة للموظف ، فهو قد يتضمن أعباء مثل:

- الأعباء الناجمة من تحمل مزيد من المسئولية والمساءلة معاً .

- مخاطر المشاركة .

لذلك فهناك بعض الموظفين يتهرب من التمكين خوفاً من المساءلة . ويرحب به من يتوافر فيه القدرة والاستعداد المسبق والتحلي بروح المبادرة والاستقلالية .

رابعاً : المتطلبات التنظيمية المناسبة لتطبيق التمكين كأسلوب إداري معاصر :-

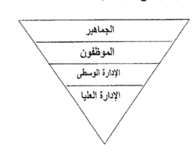
إن التمكين بصفته مفهوماً معاصراً يتطلب تنظيماً معاصراً أيضاً فإن تطبيق مفهوم معاصر مثل مفهوم التمكين لا يمكن أن يتحقق في ظل هياكل تنظيمية ومبادئ مؤسسية قديمة وتقليدية .

فالتنظيم العمودي أو الهرمي الذي تتسلسل فيه القرارات والمعلومات والتعليمات والاتصال من أعلى إلى أسفل لم يعد يصلح للتمكين بسبب مواصفاته التي تتعارض مع أسس التمكين .

لذلك لابد من بعض التحولات اللازمة للانتقال إلى التنظيم المناسب الذي يتناسب مع مفهوم التمكين وهي :-

١- الانتقال إلى الهياكل التنظيمية الأفقية التي تسمح بمزيد من المشاركة وحرية التصرف والتمكين لدى العاملين .

حيث يمنح أهمية أكبر للجماهير يليهم الموظفون في الصفوف الأمامية للمنظمة وهكذا حتى نصل إلى المستويات الإدارية العليا كما هو موضح بالرسم



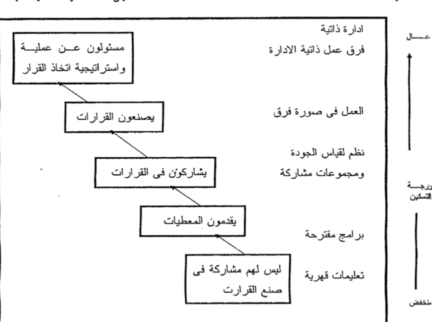
٢- تقليل عدد المستويات الإدارية وجعل الهيكل التنظيمي أكثر انبساطاً مما يؤدي إلى المرونة وسهولة عملية الاتصال ونقل المعلومات في المنظمة وزيادة الشفافية ووضوح القرارات .

٣- التقليل من وحدة الأمر والتسلسل الرئاسي حيث لا ضير في أن يتلقى الموظف تعليمات من أكثر من جهة أو شخص إذا كان لديه التمكين وحرية اختيار الأفضل .

٤- أن يكون نطاق الإشراف واسع مع مراعاة تحقيق الكفاءة والفاعلية حيث قلة عدد المديرين

تدرج مستويات التمكين :

يمكن توضيح تسلسل التمكين من خلال الشكل التالي :_



قليلة ——— المهارات المطلوبة من الموظف ———◄ كثيرة ومعقدة

ركائز التمكين: العلم والمعرفة والمهارة الاتصال وتدقيق لمعلومات والحوافز المادية الثقة

وبالتالي تكلفة أقل وكفاءة أكثر ومرونة أكثر واستجابة أكبر للجماهير.

٥- الاتجاه نحو اللامركزية حيث يتم تفويض الحق في عملية اتخاذ القرار لمختلف المستويات الإدارية في المنظمة وتمكين الموظف وتمنحه ملكيته لعمله بحيث يشعر أنه هو المنظمة وليس جزء منها وأنه ليس بحاجة إلى من يراقبه لأنه يراقب نفسه بنفسه

٦- تشجيع التفكير الخلاق من خلال القوانين والأنظمة التي تشجع على حرية التفكير وإطلاق طاقات الموظفين الكامنة وبالتالي رفع الروح المعنوية لهم ويحدث تفاعل اكبر وتتولد درجات عالية من الطاقة أكثر من القوانين وأساليب التنظيم الهرمي التقليدي ·

وخلاصة القول: -

- إن وجود مناخ من الثقة المتبادلة داخل المنظمة

- وتشجيع العاملين على الإبداع والتفوق واكتساب المهارة والمعرفة.

- وتشجيع روح المبادرة وتدفق المعلومات والشفافية والاتصال المستمر.

- وتقديم الحوافز للمبدعين وخاصة التقدير المعنوي لجهودهم.

كل هذه العناصر هي المرتكزات الجوهرية والمتطلبات الأساسية لتمكين العاملين واستقلاليتهم وشعورهم بملكيتهم للمهام بدلاً من الإحساس بأنها مفروضة عليهم.

خامساً: دور إدارة الموارد البشرية لتوفير مناخ ملائم للتمكين:-

١- الأمان الوظيفي

فإن عدم الأمان الوظيفي يخلق خوفاً وتوتراً يؤدي إلى تدهور الدافعية والحماس وانخفاض الروح المعنوية وعلى العكس فالأمان الوظيفي يزيد من مشاركة الموظفين ويخلق عندهم الاستعداد للمساهمة بتقديم جهداً إضافياً.

فالموظف الذي يشعر بالأمان يشعر بالتمكين ويشعر بأن هناك من يحترمه ويقدره ويثق به.

٢- الانتقائية في التعيين

بحيث يتم انتقاء موظفين بمواصفات تلتقي مع رؤية القيادة والقيم والثقافة السائدة والتي يفترض أن تعتمد على الموظف القادر على العمل باستقلالية ومشاركة وتمكين وروح الفريق · ومن لا تتوافر لديه هذه الصفات فلا يتم تعينه مهما بلغ من الكفاءة الفنية أو الشهادة العلمية. لذلك فتوافر موظفين متمكنين يعتمد إلى حد كبير على قرارات التعيين التي ينجم عنها دخول من تتوافر لديهم مواصفات مناسبة ومقدمات مشجعة للتمكين.

٣- الأجور العالية

تؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي والانتماء وزيادة مستوى الإنتاجية كما أن الرواتب العالية تجذب عدداً أكبر من المتقدمين للوظيفة كما ونوعاً مما يساعد إدارة الموارد البشرية في انتقاء العاملين الأكثر تحملا للمسئولية وذوي القدرات النوعية. وبالتالي فيمكن القول بأن الأجور العالية تساعد على توفير مقتضيات التمكين.

- الحوافز

ولا تقتصر على الحوافز المادية فقط بل أيضا الحوافز المعنوية مثل المساواة والعدالة والتقدير الشخصي. فالموظفون الذين يتحملون المسئولية ويقبلون المساءلة والمحاسبة وجودة أدائهم عالية ولهم القدرة على المساهمة في تقديم الأفكار والمقترحات يجب أن يحصلوا على نصيب من المكاسب والمنافع أكبر والشعور بوجود مقابل لهذا الجهد الإضافي الذي يتطلبه التمكين.

٥- الموظف المالك

لا يوجد من هو أحرص على العمل من صاحب العمل فكيف إذا كان الموظف هو صاحب العمل أو صاحب الفكرة أو على الأقل شريكاً. لذلك يجب سد الفجوة بين الموظفين من جهة والإدارة من جهة أخرى مما يؤدي إلى وحدة الرؤية والهدف وضبط الصراعات التي قد تنجم عن التناقض في المصالح.

كما يساعد على زيادة الانتماء والشعور بالمناخ الأسري بين العاملين وتحسين مستويات المشاركة والتمكين وتحمل المسئولية.

٦- تدفق المعلومات

فالمعلومة تعد سلاحا مهما من أسلحة التمكين والتمكن وهي مصدر القوة لصاحبها وتمنحه الثقة والمعنوية العالية والقدرة على التحكم بمهام العمل بشكل أفضل والتمكن من المشاركة في اتخاذ القرار بشكل أكفأ.

الفوائد الناتجة عن تطبيق مفهوم التمكين:-

نتائج خاصة بالموظف	نتائج خاصة بالمنظمة
١. زيادة الشعور بالانتماء للمنظمة التي يعمل بها ولفريق العمل الذي ينتمي إليه وللمهام التي يقوم بها. ٢. رفع مستوى المشاركة الفاعلة والإيجابية لتحقيق أهداف المنظمة. ٣. تحسين وتطوير مستوى أداءه. ٤. اهتمامه بالدورات التدريبية والمؤتمرات والندوات وورش العمل لاكتساب المعرفة والمهارات المطلوبة. ٥. تمسك المنظمة به والمحافظة عليه بعد تطوير كفاءته وقدراته ومهاراته ومعارفه. ٦. يدرك قيمة عمله (وظيفته) من خلال سيطرته على مهام العمل، ورؤيته للأمور بنظرة شاملة يرى فيها أن ما يقوم به حلقة من حلقات أخرى تصب جميعها في تحقيق أهداف المنظمة. ٧. تحقيق الرضا الوظيفي بما يحققه له التمكين من تنمية لقدراته وتحقيق ذاته والشعور باحترام الإدارة له.	١. زيادة ولاء العاملين للمنظمة. ٢. تحسين في مستوى إنتاجية العامل كماً ونوعاً. ٣. زيادة فرص الإبداع والابتكار. ٤. عدم مقاومة الموظف للتغيير وبالتالى مساعدة المنظمة في برامج التطوير والتجديد. ٥. تحقيق نتائج أداء جيدة. ٦. تحسين العلاقة بين العاملين. ونتيجة ذلك كله يؤدي إلى تنمية المنظمة بشكل أفضل وقدرة أكبر على التطوير والتجديد ومواكبة التغيرات البيئية والعالمية.

إذا يجب الاعتراف بحق الموظفين بالمعلومة لتمكنيهم من القيام بمهام وظائفهم بوضوح وتفهم والتصرف الصحيح.

٧- المشاركة

فهي مقوم مهم من مقومات التمكين في المنظمات المعاصرة. فلابد من توفير مناخ المشاركة وتحفيز العاملين على التفكير الإبداعي لتحسين العمل ومنح حق المساءلة الموضوعية لصالح المنظمة دون تحفظ أو تردد ويطلب من الموظفين أن يستخدموا صلاحياتهم وتحكيم رأيهم في جميع المواقف

٨- روح الفريق

والتي تعزز روح التمكين في المنظمة التي تعطي الرعاية اللازمة لفريق العمل حيث يمنح الاستقلالية والتمكين المناسب لأداء عمله وعمل أعضائه بكل كفاءة واقتدار.

وأثبتت الكثير من الدراسات أن النتائج التي تتحقق من عمل الفريق الممكن المتكامل المتجانس تكون جيدة جداً من الناحية الكمية والنوعية والإنتاجية. وعندما نقول روح الفريق نعني تلك العلاقة الخفية بين أعضاء الفريق التي تعمل على خلق دافعية ذاتية وروح معنوية عالية ورقابة ذاتية وإجماع تلقائي وعفوي على ما هو مقبول وما هو غير مقبول دون الحاجة إلى قوانين مكتوبة.

٩- التدريب وتطوير المهارات

فتدريب الموظفين يعني زيادة معرفتهم وزيادة معرفتهم تعني زيادة تمكينهم.

فيجب إتاحة الفرص للعاملين للتدريب من أجل رفع مستوى أدائهم كما ونوعا ومن أجل كسب المعرفة ومنحهم مهارات متعددة

وإكسابهم المواهب التي تمكنهم من التكيف والاستجابة المرنة لمتطلبات العمل المتغير والمتقلب .

١٠- المساواة الاجتماعية

التي تساهم في تعزيز مفهوم وممارسة التمكين لجميع العاملين دون أن يكون هناك نفوذ وتمكين على أساس طبقي أو هرمي وإنما على أساس الكفاءة وتميز الأداء .

فإن عدم وجود فوارق بين المستويات المختلفة يعطي دلالة مهمة ورسالة قوية عن قوة العلاقة والتناسق والانسجام بين الجميع وهو ما يعزز ويؤيد مفهوم التمكين .

١١- تقليل الفوارق في الأجور

وذلك من أجل تحقيق المساواة الاجتماعية وهذا لا يعني تجاهل التفاوت في مستوى الكفاءة بين الموظفين بل يجب ربط الحوافز والمكافآت بالأداء المتميز والإبداع والابتكار . وعموما فإن ضبط التفاوت في الأجور سيساهم في زيادة التعاون ويقلل حدة الصراع ويؤدي إلى رفع مستويات الكفاءة في العمل من خلال الشعور بملكية الوظيفة وحرية التصرف والمشاركة الفاعلة وحب العمل والشعور بالتمكين .

١٢- الترقية من داخل المنظمة

الذي يشجع الموظفين على الاقبال على برامج التدريب والتطوير أملا بالترقية المرتقبة ... وتساعد عملية الترقية من داخل المنظمة على المشاركة والتمكين لأنها تزيد الثقة بين أفراد المنظمة والإدارة وتعزز مستويات التعاون والتنسيق بين الجميع • كما تساعد على زيادة انتماء الموظفين وتساهم في تشكيل مقومات تمكينهم بأنفسهم .

سادسا : دور القيادة في نجاح التمكين :-

يعتبر دور القيادة في إنجاح التمكين في غاية الأهمية . لأن التمكين يتطلب من القيادات والإدارات العليا التنازل عن شئ من النفوذ الذي تتمتع به والاستعداد القوي لذلك التنازل . وإعادة توزيع ذلك النفوذ على العاملين في مختلف مستويات المنظمة .

ولكن واقع الأمر فإن تنازل القائد عن شئ من قوته لصالح المرؤوسين لا يعني فقدانه لتلك القوة . لأن القادة الناجحين هم الذين تزداد قوتهم عندما يشاركهم الآخرون بها من خلال تبنيهم وانتمائهم لرؤية القائد والدفاع عنها بشكل ذاتي .

وبالتالي فإن منح المرؤوسين مزيداً من التمكين يعد أسلوبا قياديا ناجحا ويعد مصدرا من مصادر قوة القيادة المعاصرة .

ويمكن تحديد دور القيادة في إنجاح التمكين فيما يلي

للقيادة دورهام في تمكين العاملين

• توفير المعلومات والمسئولية والصلاحية للمرؤوسين والثقة بهم في اتخاذ القرار والتصرف باستقلالية في مجالات العمل التي يعملون بها .

• خلق الرؤية وتوصيل هذه الرؤية وأهدافه الاستراتيجية للعاملين فيشعرون بانتمائهم لها

• الكاريزما وخلق الحماس في نفوس المرؤوسين والإيمان بأهداف المنظمة والولاء والفخر بها وخلق الثقة بالمرؤوسين .

• مساعدة المرؤوسين والأخذ بأيديهم نحو التنمية والتميز وإزالة الحواجز التي قد تعيق الأداء المتميز .

• استثارة قدرات العاملين الخلاقة وقدراتهم الذهنية العالية في حل مشاكل العمل أو في التفكر الخلاق .

• أن يكون القائد قدوة للعاملين في الأمانة والإخلاص والثقة والتفاني والصدق . ويبنى معهم علاقات وثيقة وعميقة تسمو على المصالح الشخصية .

• تبني سياسة أنا أربح وأنت تربح وذلك بأن يتعامل المدير مع المرؤوس على أنه شريك . فالشريك هو الذي يتمم ويكمل عمل شريكه . ولا تنجز المهام دون مساهمتة .

أخيرا : فكرة لبناء نموذج مبسط للتمكين

١- محاور أو مفاتيح رئيسية :-

المشاركة فى المعلومات - تكوين فرق العمل - تقليل مركزية اتخاذ القرارات - المساءلة عن النتائج أمام الجميع - تحسين مكافآت العمل .

٢- متطلبات التمكين :-

القيادة - الالتزام - المهارات - الأهداف الواضحة

٣- درجات أو نسب أو مستويات النمكين :-

النقرير - النصح - التوجية - اتخاذ القرار - التنفيذ

٤- المناخ الملائم للتمكين :-

من		إلى
الخوف	←	الثقة
التحكم	←	المشاركة
الفرد	←	الفريق
الرئيس	←	المدرب
القمة	←	التدرج
المدير	←	القائد
التدريب تكلفة	←	التدريب استثمار
من ؟	←	لماذا ؟

٥- القيم الجوهرية وثقافة العمل بالتمكين :-

- الأفراد هم مصدر القوة والأمانة والصدق وقواعد أساسية فى العمل .
- توازن المسئولية تجاه العملاء والموظفين والمجتمع •
- تقدير واحترام وتشجيع والثقة فى قدرات الأفراد •
- توجيه الاهتمام الأكبر للموظفين وتقديم خدمات ذات جودة عالية لإرضاء المجتمع •
- ضع لنفسك أهدافا شخصية ومهنية عالية فنحن على ثقة بقدرتك لتحقيقها•
- حكم نفسك فى جميع المواقف التى تواجهها . لا يوجد لدينا اى قوانين أخرى •
- تقبل حقيقة انك معرض للخطأ وراجع أنظمتك فى الأداء •
- طور وغذ العلاقات الشخصية القائمة على الاحترام والتالف والثقة •
- كن صبوراً واستمر فى الدعم •

المراجع

١. باحثة / حنان حسين عيسى أبو هلال - (اثر الثقافة التنظيمية على تمكين العاملين) - دراسة تطبيقية على إدارات جامعة عين شمس رسالة مقدمة للحصول على درجة العضوية فى إدارة الأفراد - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ٢٠٠٨

٢. باحث / حسام قرنى أحمد على - (التمكين الادارى لإحداث التطوير التنظيمى) دراسة ميدانية مقدمة للحصول على درجة العضوية فى إدارة الأفراد - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ٢٠٠٧

٣. باحث / محمد بن سالم بن سهيل العمرى - (المتغيرات التنظيمية والوظيفية وعلاقتها بالتحكيم الادارى) بالتطبيق على جهاز شرطة عمان السلطانية (سلطنة عمان) - أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ٢٠٠٦

٤. د / يحيى سليم ملحم (التمكين كمفهوم ادارى معاصر) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية ٢٠٠٦

٥- أ • د / عطية حسين افندى - (تمكين العاملين مدخل للتحسين والتطوير المستمر) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية ٢٠٠٣

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية

نشأة المركز

أنشىء المركز كمعهد للبحوث الجنائية بالقانون رقم ٦٣٢ لعام ١٩٥٥، باعتباره هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة. وأعيد تنظيمه وأطلق عليه اسم المركز القومى للبحوث الاجتماعية بقرار رئيس الجمهورية بقانون رقم ٢٢١ لعام ١٩٥٩، وتم تأكيد شخصيته الاعتبارية بالقرار الجمهورى رقم ٢٠٢ لعام ١٩٦٩ **ويتولى إدارة المركز:** مجلس الإدارة برئاسة وزير التضامن الاجتماعى، ومدير المركز وتضم هيئة البحوث بالمركز مائة وستة وعشرين من المستشارين والخبراء الأول والخبراء والباحثين والباحثين المساعدين.

أهداف المركز

يستهدف المركز النهوض بالبحوث العلمية التى تتناول المسائل الاجتماعية المتصلة بسائر مقومات المجتمع والمشاكل التى يعانى منها المجتمع المصرى وذلك بغرض وضع الأسس اللازمة السياسات اجتماعية رشيدة، والمساهمة فى عملية صنع هذه السياسات على أساس علمى سليم.

النشاط العلمى

يتنوع النشاط العلمى للمركز على مختلف المجالات التى تستهدف تعزيز مسار التنمية ويتضمن:

أولا: النشاط البحثى:

يسعى هذا النشاط إلى تفعيل دور البحث الاجتماعى فى التطوير والمتابعة العلمية للبعد الاجتماعى للتنمية ويشتمل على بحوث فى المجالات التالية: قياسات الرأى العام والطفولة، والشباب، والتعليم وقوة العمل، والجريمة والسياسة الجنائية والتنمية العمرانية والمجتمعات الجديدة والفقر، وكشف الجريمة، والمخدرات والبيئة.

ثانيا: البرامج والمشروعات البحثية الكبرى

انطلاقا من الاهتمام الأصيل للمركز بقضايا ومشكلات المجتمع، واستجابة للتطورات العالمية التى كان لها تأثيراتها على عدد من القضايا الداخلية يقوم المركز بإجراءالعديد من البرامج والمشروعات البحثية الكبرى التى تقترحها هيئة البحوث بالمركز أو بالاشتراك مع الوزارات والهيئات **وتشتمل على مشروعات وبرامج خاصة بالمركز** وتضم المسح الاجتماعى الشامل للمجتمع المصرى: التقرير الاجتماعى والمرصد الاجتماعى والبرنامج لدائم لبحوث المخدرات وبرنامج بحوث الأحوال الشخصية، وبرنامج بحوث المرأة العنف وبرنامج بحوث العنف بالاضافة إلى البرنامج الدائم لبحوث التعليم والعدالة الاجتماعية وبرنامج بحوث العدالة الجنائية وحقوق الإنسان **ومشروعات وبرامج مشتركة** وتضم مشروعات بحثية مع وزارة التضامن الاجتماعى، ومشروعات مشتركة مع المجلس القومى لمكافحة وعلاج الادمان وبحوث مشتركة مع المجلس القومى للسكان وبحوث بالتعاون مع وزارة الخارجية ومع مركز المعلومات ودعم واتخاذ القرار بمجلس الوزراء ومشروعات بحثية مشتركة مع هيئة الأمم المتحدة والمجلس القومى لحقوق الإنسان **ومن أهم هذه المشروعات:** تحديد الفئات الأولى بالرعاية الاجتماعية المحددات الثقافية للزيادة السكانية والاتجار بالبشر فى المجتمع المصرى، ومسح ضحايا الجريمة.

ثالثا: النشاط التدريبى

بالإضافة إلى النشاط البحثى، ينظم المركز عددا من البرامج والدورات التدريبية: وذلك لتأهيل العنصر البشرى الذى يمثل عماد التنمية وهدفها ومن الدورات التى ينظمها المركز: البرنامج التدريبى للكشف عن الجريمة بالوسائل العلمية والبرنامج التدريبى العربى لمكافحة المخدرات والدورات التدريبية فى مجال مكافحة المخدرات للأطباء والصيادلة ولأعضاء هيئة التمريض، وللاخصائيين النفسيين ولقادة الشباب وللدعاة وأيضا دورات لأعضاء النيابة العامة منها الدورة التنشيطية والدورات المتخصصة فى الأحوالى الشخصية، فى الأموال العامة بالاضافة إلى دورات تدريبية لمخالفات قانون التعامل فى سوق رأس المال ولعمليات الائتمان المصرفى، والمعاملات المصرفية ودورات للقائمين باستطلاعات الرأى العام ودورات فى الاحصاء وتطبيقاته فى العلوم الاجتماعية.

رابعا: الندوات والمؤتمرات

يحرص المركز خلال تاريخه العريق على إبراز أهم القضايا والإشكاليات المجتمعية التى تمس صميم المجتمع المصرى فى ظل المتغيرات والتحولات العالمية، فيعرض لها فى مؤتمره السنوى وفى الندوات والحلقات النقاشية التى يعقدها، وقد عقد المركز فى مايو ٢٠٠٨ مؤتمراً سنويا عن السياسة الاجتماعية وتحقيق العدالة الاجتماعية، بالإضافة إلى المؤتمر السنوى الحادى عشر عن المسئولية الاجتماعية والمواطنة، بالاضافة إلى ندوتين وتسع حلقات نقاشية ركزت على البحث الاجتماعى والجنائى فى مصر، منها: مفاهيم الاتجار بالبشر واشكاليات التطبيق بالتعاون مع الأمم المتحدة، وزواج القاصرات، وتجارة الأعضاء البشرية والعمل القسرى وحقوق الإنسان فى إطار الاتجار بالبشر بالتعاون مع المجلس القومى لحقوق الإنسان.

التحرير والنشر العلمى

يصدر المركز ثلاث دوريات علمية منها: دوريتان علميتان ثلاث سنوية «كل أربعة شهور» وهما: **المجلة الجنائية القومية** صدر أول عدد منها فى مارس ١٩٥٨، **والمجلة الاجتماعية القومية** صدر أول عدد منها فى مايو ١٩٦٤، بالاضافة إلى مجلة نصف سنوية وهى **المجلة القومية لدراسات التعاطى والادمان** صدر أول عدد منها فى يناير ٢٠٠٤.

موقع المركزعلى شبكة المعلومات الدولية "الانترنت

www.necr.rog.eg

تم اطلاق موقع المركز على شبكة الانترنت فى شهر أبريل ٢٠٠٥. ويتم الآن تطوير بحث يحتوى على تعريف بالمركز وبرنامجه العلمى وانجازاته فى مجالات البحث والتدريب بالإضافة إلى قاعدة بيانات خاصة بكافة إصداراته البحثية والدورية.

عنوان المركز: ميدان ابن خلدون ـ الكيت كات ـ ص.ب ١١٥٦١ الزمالك

ت: ٣٣٤٦١٤٤٠ ـ ٣٣٤٧٣٦٥٥ فاكس: ٣٣٠٣٦٠٦٩

اللامركزية الإدارية: الواقع والطموح

يمثل الاتجاه نحو تطبيق فكر اللامركزية أحد متطلبات التطوير الإداري في عالمنا الجديد.

فما من شك أن تجارب المركزية المفرطة أدت إلى صعوبة مواكبة التغيرات البيئية المتلاحقة ومتطلبات اتخاذ القرار بشكل لا مركزي يأخذ في الاعتبار الظروف المحلية المحيطة بعملية اتخاذ القرار. وهذا لايعني بالضرورة التخلص من مركزية في اتخاذ القرار، بقدر ما يعني ضرورة تحقيق التوازن بين درجات المركزية واللامركزية وذلك حسب متطلبات التطوير الإداري المطلوب. وقد إزداد الاهتمام بمفهوم اللامركزية منذ أواخر القرن العشرين نتيجة للمتغيرات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية التي شهدها العالم في هذه الفترة.

ولا تعد اللامركزية هدفا في حد ذاتها وإنما هي أداة تمكن الأفراد من المشاركة في صنع واتخاذ القرارات المتعلقة بتنمية مجتمعاتهم بما يعود عليهم بالفائدة.

اعداد د. طارق الحصرى

وزارة التنمية الإدارية

٢. مفاهيم اللامركزية : للامركزية ثلاثة مفاهيم هي السياسية، والإدارية، والمالية:

أ - اللامركزية السياسية:

تتضمن توزيع السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية بين الحكومة المركزية والحكومات المحلية وهو أسلوب للتنظيم الدستوري للدولة بحيث تكون العلاقة بين السلطة المركزية والسلطة المحلية علاقة ندية بين السلطتين.

ب - اللامركزية المالية:

تعني اللامركزية المالية أن تكون الحكومات المحلية لديها مستوى مناسب من الإيرادات سواء يتم فرضه أو تحصيله محليا أو يتم تحويله من الحكومة المركزية ،وكذلك أيضا سلطة وضع قرارات الإنفاق.

ويمكن أن تأخذ اللامركزية أشكالاً كثيرة مثل: التمويل الذاتي أو استرداد التكلفة (من خلال نفقات تكاليف المنتج، والتمويل المشترك، وتوسيع الإيرادات المحلية من خلال الملكية، أو الضرائب، أو التكاليف، أو النفقات غير المباشرة).

ج - اللامركزية الإدارية:

تعني اللامركزية الإدارية بإعادة توزيع السلطة والمسئولية والموارد المالية لتقديم الخدمات العامة بين مستويات الإدارة المختلفة، وبالتالي فإنها تشمل اللامركزية المالية والإدارية معا كما تتضمن نقل مسئولية التخطيط والتمويل والإدارة لوظائف عامة محددة من الحكومة المركزية وهيئاتها لفروع الهيئات الحكومية والوحدات التابعة أو مستويات الإدارة والهيئات العامة شبه المستقلة أو المحافظات.

٣. الأشكال الرئيسة للامركزية الإدارية:

أ- عدم التركيز الإداري Administrative Deconcentration

ب- التفويض Delegation

ج- النقل Devolution

أ- عدم التركيز الإداري:

يعتبر عدم التركيز الإداري الشكل الأضعف للامركزية، ويعني بإعادة توزيع صلاحيات اتخاذ القرار، والمسئوليات المالية والإدارية، بين مختلف مستويات الحكومة المركزية، وبذلك يقتصر الغرض منه إما على نقل تلك الصلاحيات من مسئولي الحكومة المركزية إلى مسئوليها بالمحافظات، أو المراكز، أو صلاحيات إدارية محلية تمارس ميدانيًا.

ب- التفويض:

يمكن من خلاله نقل مسؤولية صنع القرار، وإدارة الوظائف العامة من الحكومة المركزية إلى منظمات شبه مستقلة لا تخضع بالكامل لمراقبة الحكومة المركزية، ولكنها مساءلة عنها في النهاية.

ويعنى كذلك أن الحكومة تستطيع أن تفوض المسئوليات إلى وحدات إقليمية، وعادة تمتلك هذه الوحدات قدراً كبيراً من التصرف في صنع القرار.

ج- نقل السلطة:

نقل السلطة هو نقل مسئولية تخطيط وإنشاء وتمويل وإدارة الخدمات العامة من الحكومة المركزية إلى وحدات إقليمية أو إلى هيئات عامة شبه مستقلة، أو إلى هيئات إقليمية أو محلية ذات صلاحيات تتصل بالخدمات العامة. وقد تم نقل بعض السلطات والاختصاصات إلى الوحدات المحلية في العديد من الدول مثل بولندا، وجنوب أفريقيا، وفنلندا، واستراليا.

وشهدت هذه الدول العديد من الإصلاحات التي أدت إلى زيادة قدرات المجالس المحلية وجعلها أكثر مساءلة واستجابة للمجتمعات المحلية. كما تم العمل على تقوية نظم المساءلة والشفافية وتطوير الخطط، حتى تكون أكثر استجابة لرغبات واحتياجات المجتمع.

٤- عناصر اللامركزية:

تتكون اللامركزية من عنصرين أساسيين هما: المشاركة: وتهدف إلى إعطاء المواطنين دورا أكبر في إخبار قادتهم المحليين بالأعمال التي ينتظرون منهم القيام بها.

المساءلة: وهي الوجه الآخر لعملية التحول إلى اللامركزية الإدارية وتعني مدى إلزام أجهزة الإدارة المحلية بتعليل أو تبرير الأعمال التي قامت بها، أو الأعمال التي عجزت عن القيام بها.

٥- النتائج المتوقعة لتطبيق اللامركزية:

يؤدى تطبيق اللامركزية إلى توفير الإمكانيات وإعطاء السلطة الكاملة لتنطلق المحليات بإمكانياتها المتاحة للارتقاء بمستوي الخدمات للمواطنين مع تحديد العلاقة بصورة أكثر دقة بين الوزارات والمحليات، خاصة بعد التعديل الدستوري في مارس ٢٠٠٧، والذي نص في المادة ١٦١على أن:

- يكفل القانون دعم اللامركزية وينظم وسائل تمكين الوحدات الإدارية من توفير المرافق والخدمات المحلية والنهوض بها وحسن إدارتها

٦- السياسات والإجراءات المقترحة لتفعيل اللامركزية:

أولا: تفعيل دور المحليات في إدارة شئون المحافظات:

تفعيل إشراف السادة المحافظون على مديريات الخدمات التي نقلت اختصاصاتها للمحليات: حيث تضمن قانون الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ على أن المحافظ يكون رئيسا لجميع العاملين المدنيين في نطاق المحافظة في الجهات التي نقلت اختصاصاتها إلى الوحدات المحلية، ويمارس بالنسبة لهم اختصاصات الوزير.

والمديريات التي نقلت اختصاصاتها للمحافظات:

١.مديرية الصحة والسكان

٢.مديرية التنظيم والإدارة

٣.مديرية الإسكان والمرافق

٤.مديرية الطرق والنقل

٥.مديرية التموين والتجارة

٦.مديرية الطب البيطري
٧.مديرية التربية والتعليم
٨.مديرية الزراعة
٩.مديرية التضامن الاجتماعي
١٠.مديرية الشباب والرياضة
١١.مديرية الضرائب العقارية
١٢.مديرية القوى العاملة

ويلاحظ أن مديرية الضرائب العقارية أصبحت من المصالح المركزية بعد صدور القانون رقم ١٩٦ لسنة ٢٠٠٨ بإصدار قانون الضرائب العقارية حيث ينص في المادة ٣٥ على أن: يتم نقل العاملين بمديريات الضرائب العقارية وما يتبعها بالمحافظات بدرجاتهم المالية من موازنة المحافظات إلي موازنة مصلحة الضرائب العقارية وما يتبعها من اختصاصات....

ويلاحظ أيضا أن المديريات التي نقلت سلطاتها إلى المحليات، تتبع المحافظ إداريا وتتبع الوزير فنيا، كما أن الوزير المختص يقوم بتعيين وترقية ومكافأة وتوقيع الجزاء ونقل وندب مديري ووكلاء مديريات الخدمات التي نقلت إلى المحافظات، وهو ما يضعف من سلطة المحافظ على مديري المديريات.

وتفعيل اللامركزية يقتضى تعديل هذا الوضع بتعديل اللائحة التنفيذية لقانون الإدارة المحلية بأن يتم تعيين مديري ووكلاء مديريات الخدمات بقرار من المحافظ المختص بعد أخذ رأى الوزير المختص.

ثانيا- تفعيل إشراف السادة المحافظون على فروع الوزارات التي لم تنقل اختصاصاتها للمحليات:

ويتم ذلك بتحويل فروع الوزارات بالمحافظات إلى مديريات خدمات تتبع المحافظين عدا الهيئات القضائية والجهات المعاونة، وهو ما يجعل المحافظ بحق رئيسا لجميع الجهات الحكومية داخل محافظته.

ثالثا- تفعيل إشراف المحافظين على تعيين السكرتير العام و السكرتير العام المساعد ورؤساء المراكز والمدن والأحياء:

ينص قانون الإدارة المحلية رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ في المادة ١٣٩ على أن:يصدر بشغل مناصب سكرتيري العموم وسكرتيري المساعدين ورؤساء المراكز والمدن والأحياء كما يصدر بنقلهم من مناصبهم بين وحدات الإدارة المحلية قرار من الوزير المختص بالإدارة المحلية، ولكن تفعيل دور المحافظين يقتضى إعطاء السلطة للمحافظ لتعيين السكرتير العام والمساعد ورؤساء المراكز والمدن والأحياء.

رابعا: تفعيل دور المحليات في التخطيط للتنمية وإعداد الموازنة وتنفيذها:

١. تفعيل دور المحليات في التخطيط للتنمية وإعداد الموازنة:

يمر إعداد الموازنة العامة للدولة بمرحلتين أساسيتين:

المرحلة الأولى: ويتم خلالها تقديم الوزارات والمحليات لمقترحاتها حول احتياجاتها المالية في مختلف القطاعات التنموية.

المرحلة الثانية: تقوم خلالها وزارتي المالية والتنمية الاقتصادية بتجميع الاحتياجات التي أرسلتها الجهات المختلفة بالموازنة وتحليلها في ضوء الموارد المالية المتاحة لدي وزارة المالية، ومن خلال ذلك تتحدد الموارد المالية المتاحة لكل وزارة أو محافظة، كما يتحدد أيضا التوزيع القطاعي لتلك الموارد، وبعد بناء على تلك التوزيعات مشروع الموازنة العامة للدولة

وتشير الممارسة العملية إلى أن الأمر يخضع لعملية تنسيقية بين الوزير والمحافظ ويعتمد على درجة العلاقة بينهما، وبالتالي فهو يختلف من محافظ إلى آخر ومن وحدة إلى أخرى داخل نفس المحافظة.

ويؤدى ذلك إلى وجود عيوب إدارية غير مرغوب فيها في هيكل الجهاز التنفيذي للمحليات على نحو قد يؤدى إلى قصور في إدارة تنفيذ الخطة والموازنة على نحو كفء.

هذا التسلسل يفرض علاقة هرمية وحيدة الاتجاه من أسفل إلى أعلى في إعداد الموازنة، إلى جانب عدم وجود تغذية مرتدة بين السلطة المركزية في مستوياتها المختلفة وبين الأنظمة المحلية في المراحل المختلفة لإعداد الموازنة، مما يؤدى إلى: - إضعاف دور المحليات في إعداد الموازنة العامة.

- الحد من الكفاءة الاقتصادية كنتيجة لعدم التفاعل الكامل بين التخطيط والتمويل على المستوى المحلي مع نظيره على المستوى القومي.

- هذا بالإضافة إلى التباين بين الموازنات المعتمدة من الجهات وما ترتئيه تلك الوحدات من ترتيب للأولويات التنموية إذا ما أتيحت لها الفرصة للمفاضلة بين الأولويات التنموية في ظل الإطار العام لخطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهي كلها أمور قد تقلل من كفاءة النفقة وتعظيم مردودها.

ويجب أن يكون للمحافظ حق المناقلة في الموازنة داخل الباب الواحد أو بين الأبواب المختلفة، علي أن يكون ذلك خلال دورة إعداد الموازنة فقط، وتلتزم الإدارة المحلية بعد ذلك بهذه الموازنة وفقا لما أدخلته عليها من تعديلات

وفي هذه الحالة يقترح إضافة مرحلة ثالثة على دورة إعداد الموازنة تتضمن:

قيام المحليات بإبداء آرائها في المناقلات المطلوبة وفقاً لمعايير يتم تقديمها، ويستلزم تفعيل ذلك قدراً من التعديل في التوقيتات المختلفة الخاصة بدورة إعداد الموازنة، حتى يمكن إعطاء وقت كاف لتفعيل المرحلة الثالثة قبل العرض على مجلس الوزراء.

٢. تفعيل دور المحليات في تنفيذ الموازنة:

يتوافر للمحليات بعض الموارد المالية المحدودة لإدارة ديوان المحافظة، ويشكل بعضها موارد ذاتية مثل إيرادات الضريبة العقارية التي تحتفظ بجانب منها المحليات، وبعض الموارد الأخرى هي إيرادات مشتركة مع المستوى المركزي من خلال تحويل المستوى المركزي لنسبة بسيطة من إيرادات الضرائب العامة إلى المحليات (حوالي ٢٪)، ويتطلب تفعيل دور المحليات في تقديم الخدمات العامة، التأكيد على التمكين المالي لها على نحو يرفع من الإيرادات التي تتاح لها وبما يتوازى من المسئوليات التي يفوض لها القيام بها.

ويجب إعطاء المحليات أدواراً واضحة في تقديم خدمات التعليم والصحة، وأن يكون ذلك من خلال نقل بعض السلطات وليس مجرد تفويضها من المستوى المركزي إلى المحليات على أن يقوم المستوى المركزي بتحويل المبالغ المرصودة للإنفاق على هذه البرامج إلى المحليات، ومن المقترح أن يبدأ المستوى الأولي من تفعيل اللامركزية في هذا السياق بتحديد بعض البنود الخاصة بالباب الثاني وخاصة النفقات الخاصة بالتشغيل والصيانة،وأيضا الباب السادس والتي يمكن أن يوكل للمحليات إدارة الإنفاق الخاص بها في قطاعي الصحة والتعليم.

خامسا : تفعيل دور المحليات في التخطيط العمراني:

للحفاظ على الأرض الزراعية من البناء عليها فان الحيز العمراني للقرى يصدر حاليا بقرار من وزير الزراعة، ولوزير الزراعة سلطة الإزالة الإدارية للتعديات على الأرض الزراعية خارج الحيز العمراني المعتمد.

في ذات الوقت فإن قانون التخطيط العمراني يطالب الوحدات المحلية بالتقدم بخطط عمرانية تحدد استعمالات الأراضي داخل الأحوزة العمرانية بها.

وقد أدى ذلك إلى تعديات صارخة على الأرض الزراعية، كنتيجة حتمية لانفصال تحديد الحيز العمراني عن احتياجات المحليات وساكني القرى، كما أن دور المحافظ في تحديد استعمالات الأراضي لا ينسحب على نحو كفء على المتخللات، وهو الأمر الذي أدى إلى تفاقم مشكلة التعدي على الأرض خارج الحيز العمراني.

ويجب تفعيل قانون التخطيط العمراني بشأن المخططات العمرانية، وأن يكون للمحافظة دور فاعل في تحديث الأحوزة العمرانية للقرى والمدن داخل المحافظة بالتنسيق مع الهيئة العامة للتخطيط العمراني وأن يكون المحافظ مسئولاً عن إصدار المخطط المعتمد وتنفيذه

المسئولية الاجتماعية للقطاع الخاص

فى مواجهة مشكلة الفقر وتقليل مساحته وتحقيق العدالة الاجتماعية

المعركة ضد الفقر قديمة قدم الإنسان عميقة عمق ما يكتنفه من آلام وآمال وأحزان وأفراح وأشواق وتطلعات وهى لا تهدأ إلا لتبدأ من جديد لأنها من الإنسان وإليه وهى لا تقتصر على الفقير وحده بل هى تمس المجتمع بأسره بما فيه من عواطف ومبادئ ومواقف وعلاقات تعاون وعداوة.

وليس غريبا ان تكون الكتب السماوية جميعها على لسان رسلها تردد من دعاءات منها دعاء الرسول (صلى الله عليه وسلم) قوله " اللهم إني أعوذ بك من الكفر والفقر " ٠٠ وقول المسيح عليه السلام (الديانة الطاهرة هى افتقاد اليتامى والأرامل فى ضيفاتهم)

وايضا قول عمر بن الخطاب المؤثر (لو كان الفقر رجلا لقتلته) لانه الفقر قد ينسى الإنسان ربه سبحانه ويعطله عن واجباته ويصرفه عن شئون كثيرة فى حياته وهو تحذير من أخطار الفقر وتنبيها الى ما يجره على البشر والمجتمع من بلاء وما سببه من تمزق وتفرق وحتى يكون اهتمامنا بالفقير اهتمام ينتج عنه ليس فقط مواساته فى سد جوعه أو ستر عورته بل كسر أغلال الفقر من حوله واخراجه منها ليتحرك فى إطار الحياة الرحب ويندمج فى عجلة التنمية الإنتاجية كان لازما علينا من إيجاد حلول وبرامج وسياسات تجعل الفقير منفقا على نفسه وأسرته وأعضاء مجتمعه ٠لان الفقر ليس من صنع الفقراء وبذلك يجب علينا الا نلاحقهم بنظرات الاتهام لانهم ضحايا ٠٠ وليس النقص فى القدرة على مستوى الطبقة الدنيا هو السبب الأساسي فى زيادة نسبة الفقر حيث ان المفاهيم التى أوجدت الفقر لا تستطيع القضاء عليه فى الوقت الحالى ولكن علينا محاولة إصلاح تلك المفاهيم وتعديل هياكلها ومن ثم سوف ينتهى المفتقر ويذهب الى غير رجعه ٠

ولقد أصبحنا جميعا أطراف فى موضوع الفقر ليس لأننا باحثين أو مسئولين ولكن لأننا جميعا محاطين به وتقع عليه أعيننا فى كل وقت وكل مكان ٠

ولأننا نعيش فى بلد يعتبر من أغنى دول العالم فى الثروات الطبيعية والموارد البشرية وبالرغم من هذا الثراء نجد ان هناك إخفاقا واضحا فى استيعاب الكثير من شبابنا فى سوق العمل نظرا للمتغيرات العالمية والمحلية لمتطلبات السوق وعدم ملائمة نظم التعليم العام والتدريب المهنى فى توفير الخبرات اللازمة لدخول هذه السوق وعليه يجب ان تقوم ببعض المتغيرات الجذرية والتى من شانها ان نساعد فى تقليل مساحة الفقر فى الدولة ومنها : -

١ - تطوير نظم التعليم :

أ- مشاركة القطاع الخاص فى توفير فرص عمل ومجالات عمل اكثر لشبابنا وزرع المسئولية

إعداد:



سحر عثمان

كبير باحثين



نادية بشاى

كبير باحثين

بالمصير المشترك عند المواطنين سواء كانوا ممن يبحث عن عمل (مواطن أو صاحب) ومنح وتطوير نظم المشاركة فى المساءلة والمحاسبة يقيدان من معوقات القطاع الخاص

ونموه من اجل القضاء على الفساد الإداري عن طريق وضع القوانين التى تساندهم وتتيح لهم المشاركة فى اتخاذ القرار حتى لا تتقلص فرص العمل وتضيع من بين أيدي شبابنا ولهذه فلم يعد بوسعنا ان يتقدم دون تغيير حقيقى ودون المساس بالقيم والتقاليد ولكن يكون على أيدي خبراء ومن قبل اخصائين مهتمون بالتغيير الحقيقى الفعال ومؤهلون لعملية التغيير سواء على المستوى المحلى أو العالمى ٠وايضا يجب ان يتمكن كل مواطن من معرفة الفرص المتاحة له والخيارات والمفاضلة بينهم والتأكيد على زيادة الوعى بأهمية ومسئولية كل فرد نحو الآخرين فى المجتمع من اجل نموه وتطويره مما ساعد على تقليل وانعدام مساحة الفقر فى المجتمع عن طريق : -

١ - الخروج عن طرق التفكير المحدد الإطار ولانطلاق خارجه للبحث عن الإبداع فى إيجاد طرق لمواجهة التحديات التى تواجه المجتمع المصرى والعربى ٠

٢ - البحث عن طرق وإمكانيات للحاق بالركب العالمى فى التطوير والنمو ٠

٣ - ردم الفجوة التى بدأت تظهر فى مجتمعنا بين الأغنياء والفقراء والاحتقان الظاهر والواضح للطبقة المتوسطة التى هى المورد الأساسي للقوة الشرائية والفكرية والثقافية لاى مجتمع صحى فيجب علينا البدء من الان فى القضاء على الشعور بالاستياء من عدم توافر الوظائف والفقر الذى بدأ ينهش فى الكثير من الأسر حتى بات عبئا على النسيج الاجتماعي مما قد يصل الى حد الانهيار لان الشباب هم ثروة الحاضر والمستقبل التى لا يمكن إهدارها أو التفريط فيها ٠

العدالة الاجتماعية :

ان العدالة مبدا أساسي من مبادئ التعايش السلمى داخل الأمم ومن ثم فعندما تعمل على تحقيق المساواة بين الجنسين ونزيل الحواجز التى توجهها الشعوب بين نوع الجنس أو العرق أو الدين أو الثقافة نكون قد قطعنا شوطا كبير فى إرساء مبادئ العدالة ٠

ومن المحزن بل المفجع ان العدالة الاجتماعية مازالت بالنسبة لبلاد كثيرة حلما بعيد المنال فالفقر المدقع والجوع وإنكار حقوق الإنسان مازالت عالقة بنسيجنا الأخلاقي وقد زادتها حدة الأزمة المالية الطاحنة التى يمر بها العالم اجمع ٠

ولكى نحقق العدالة الاجتماعية لابد من اتباع منهج التنمية الموجهة وعلينا ان نلقى الضوء على عملية التنمية الموجهة ٠

فالتنمية هي عملية تفاعل بين الناس وبين الموارد الطبيعية المتاحة لهم (استغلال الناس للموارد الطبيعية) وللناس جميعا أدوار متعددة في عملية التنمية فمن الطبيعي والمعروف ان الناس هم هدف عملية التنمية والهدف هو العيش الكريم والرخاء والعدالة الاجتماعية والتنمية تكون لصالح جميع الفئات وليس لخدمة فئة بعينها اى انها تسخر في سبيل تحسين رفاهية المجتمع ككل وليس لخدمة صفوة منتقاه من السكان فقط سواء كانت طبقة سياسية أو عسكرية أو دينية أو عرقيا وكما ان البشر هم هدف التنمية فهم ايضا في ذات الوقت أدواتها ورغم ان فكرة ان الإنسان مورد قد لا تعجب ولكنها في غاية الأهمية لان هذا المورد البشري

هو الثروة التي لا تنضب أبدا ولا تتقادم أو تتكهن ولكنها ثروة متجددة دائما ولذلك هي أهم من جميع الموارد لتحقيق العدالة والتنمية

وعلينا ان ندرك ان البشر والسكان هم الهدف المشروع لبرامج التنمية والمستفيدون منها في الوقت نفسه ولذلك لابد من دراسة مستفيضة عن السكان ومعرفه احتياجاتهم ومهاراتهم والتخطيط لها والاستفادة منها باعتبارهم موارد بشرية فقط ولكن ايضا لاعتبارهم بشر يجب ان يستفيدوا من التنمية وعلى هذا الأساس تحقيق العدالة الاجتماعية ومن هنا فقد وضعنا برنامج عمل نأمل ان يكون فعال ومتميز لمحاولة الحد من مساحة الفقر وتحقيق العدالة عن طريق : -

برنامج العمل :

١ - الاستثمار في المعرفة ضرورة استراتيجية لمواجهة أزمة الفقر وتقليل مساحته عن طريق كل من الحكومة والقطاع الخاص لان قد اتضح ان كل الجهود في مختلف البلدان العربية ومنها مصر هي جهود حكومية ويغيب دور القطاع الخاص عن المشاركة فيها على الرغم من ان مجتمع المعرفة والاقتصاد الناجح يقوم على أساس الشراكة بين وحدات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني ومن هنا يبرز دور قطاع الأعمال الخاص لدعم جهود البحث والتطوير داخل الدولة بدلا من استيراد المعرفة وهي الأمر الذي يهدد اى فرص حقيقية لبناء قاعدة علمية وتكنولوجية عربية قادرة على تلبية احتياجات السوق العربي والعالمي مستقبلا ومن هذا السياق على القطاع الخاص مسئولية المشاركة في تمويل أبحاث العلماء والمخترعين الذين يشاركون مع مؤسسات المجتمع المدني الراعية للعلوم والتكنولوجيا ومن ثم خلق شركات تكنولوجية واعده وصاعدة تعطى قيمة مضافة للمزيد من الاستثمارات وخلق فرص عمل جديدة وتقديم منتجات تنافسية من شانها تحسين مستوى معيشة الفرد وايضا خلق فرص عمل عديدة ومن الجدير بالذكر ان في مصر يعمل اكثر من ٤٠ الف شخص في شركات صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الوطنية والعالمية التي تعمل داخل مصر ومن هنا فقد بدأت مصر تدخل في صناعات غير نمطية لتحقيق طفرة اقتصادية تساعد في الإصلاح الاقتصادي وقد أشاد البنك الدولي مؤخرا بهذا التغيير ولكن حتى الان لم تستطيع تحقيق ما يتمناه من معرفة تكنولوجيا لانه في الوقت الذى ارتفع فيه معدل استخدام الإنترنت في مصر الى ٨ ٪ فان في بيرو قد اصبح ٢١ ٪ وفي سلوفاكيا قد وصل الى ٤٢ ٪ ورغم ما يصرف على التعليم العالي الا ان جودة التعليم لا تلبى الاحتياجات والمعايير الدولية ويظهر ذلك من اجتياز (أداء) الطلبة في مسابقات الرياضيات والعلوم الدولية ولذلك فان الاستثمار في المعرفة ومدى التقدم فيه سوف يحدد مصير ومستقبل البلد وشبابهم وهو يعني ان الاستثمار في المعرفة سيشكل الفارق بين الثروة والفقر والأمل والإحباط .

٢ - تطوير نظم التعليم بالمشاركة بين الحكومة والقطاع الخاص عن طريق تقديم منح للمتفوقين ومنح في مجال البحث في جميع المجالات التي تخدم النظرية العلمية .

٣ - التجهيز الصحي للشباب لانه المحور الأساسي لعملية تقليل مساحة الفقر والقضاء عليها .

٤ - مساعدة الشباب ماديا لتأسيس مشروعات صغيرة أو متناهية الصغيرة وهنا لابد ان تلقى الضوء على تجربة (بنك جرامين) في بنجلاديش والذى اصبح فيما بعد أسلوب جرامين المصرفي (تقديم القروض الصغيرة) أو متناهية الصغير لان ذلك يساعد على التوظيف الذاتي (العمل الحر) للفقراء وهو الطريقة الأسرع لتقليل مساحة الفقر لان الخطوة الأولى للقضاء على الفقر هي التأكد من تقديمنا

الخدمات المالية للفقراء بحيث لا يرفض اى بنك إقراض اى شخص بحجة انه شخص فقير .

٥ - التوسع في برامج التدريب التحويلي عن طريق تكوين شركات ذات مسئولية محددة في جميع القطاعات تسمى (وحدات الإقراض المتناهية الصغر) مكونة من رجال الأعمال وبعض المسئولين ويتولى رئاسة الوحدة مسئول قادر على إنجاز مميز .

٦ - تكوين شركات خاصة للأعمال الغير متخصصة (الهامشية) في كل مؤسسة مما يقلل من نسبة البطالة ونسبة المخاطرة مع تأهيلهم بما يتناسب مع ما يقوموا به من أعمال

٧ - يتولى مجلس من رجال الأعمال في كل شياخة أو حي أو منطقة الأشراف على المعايير أو تعديلها لتحقيق افضل العائدات مع رصد النتائج بشكل دوري حتى تصل الى نسبة نرضى عنها جميعا في تقليل مساحة الفقر والحد منه داخل بلدنا .

٨ - مساعدة الأسر المنتجة في عرض منتجاتها ضمن المعارض التي تتم داخل الكيانات المستقلة للدولة من اجل تسويق منتجاتها حتى تنتقل الى مستوى افضل لحياة كريمة .

٩ - تدريب الأسر التي تثبت جودة في إنتاجها على مهارات أعلى حتى يكتسب المشروع ثقة المستهلك .

١٠- على كل وحدة به اقتطاع جزء من أرباحها لتكوين راس المال يتم الأنفاق منه على برامج التدريب والتعليم والتوعية الاجتماعية والصحية والبيئية لمعدومي الدخل لنقلهم الى عجلة الإنتاج وتقليل مساحة الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية .

أخيرا نعرض بعض من الرؤية المستقبلية للسيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز للتطوير

١ في ضوء حصول الجهاز على شهادة الجودة في الاستثمار في الأفراد وفي إطار حرص قيادة الجهاز على الاستمرار بالمتابعة والمحافظة على تنفيذ معايير الجودة في الأداء وذلك لفترة زمنية معينة سيتم استكمال ادلة إجراءات العمل لكافة الإدارات المركزية بالجهاز ومديريات ووحدات التنظيم والإدارة بالمحافظات المختلفة ضمانا لتحسين وتطوير أداء العاملين والمحافظة على استمرار الجهاز على تلك الشهادة .

٢ - أهمية دور التدريب في زيادة كفاءة أداء العاملين بالجهاز وذلك عن طريق تطوير المحتوى العلمي وأساليب التدريب .

٣ - الاهتمام بعقد لقاءات بصفة دورية للإدارات المركزية والقطاعات لعرض بعض الإنجازات لكل من إدارة مركزية أو قطاع مع بيان بالمشاكل والمعوقات التي تعوق تنفيذ العمل بها وطرق علاجها وذلك لتبادل الخبرات بين العاملين وزيادة وعي العاملين بدور الجهاز وأهدافه واختصاصاته .

٤ - تفعيل دور الشبكة الداخلية لجميع الإدارات المركزية بالجهاز وتوزيع أجهزة حديثة على العاملين .

٥ - توفير الكوادر القادرة على قيادة مجالات التنمية والعمل على تطويرها لتدعى قدرة الدولة في تحقيق التقدم .

المراجع :

خطاب رئيس الجمهورية

- الرؤية المستقبلية للسيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجهاز لتطوير أداء الجهاز الإداري خلال عامي ٢٠٠٥/٢٠١٠ .
- محاضر ومضابط مجلس الشعب والشورى
- بحث العولمة - إنترنت .
- في مكافحة الفقر - إنترنت .
- أوراق عمل عن العولمة والفقر (المجلس القومي للأمومة والطفولة - المجلس القومي لحقوق الإنسان)

قدم هذا البحث فى المؤتمر العلمى الثالث عشر لأكاديمية السادات للعلوم الإدارية



أهم إنجازات الهيئة عام ٢٠٠٨/ ٢٠٠٩

تقوم هيئة الأوقاف المصرية بدورها في إدارة وإستثمار الأوقافات بجانب تحصيل إيرادتها ويتمثل إستثمار هذه الأموال في تنوع أنشطة الهيئة التي تقوم بها حيث تباشر الهيئة نشاطها في مجالات الزراعة والإسكان والصناعة والأوراق المالية .

وفي خلال هذا العام ٢٠٠٨/٢٠٠٩ كانت إنجازات هيئة الأوقاف المصرية في هذه المجالات كثيرة ومتنوعة بهدف المشاركة في تنمية المجتمع بخلاف تنمية مال الوقف وبما يساهم في حل المشاكل التي تواجه الدولة مثل إسكان الشباب وإستصلاح الأراضي وإيجاد فرص عمل للشباب وتمثلت هذه الإنجازات في :

أولاً: النشاط الزراعي :

تمتلك الهيئة أراضي زراعية تقوم بتأجيرها لصغار الفلاحين حسب القوانين المتبعة وبما يحقق إيرادات للأوقاف مع مراعاة البعد الإجتماعي وتبلغ مساحة هذه الأراضي (١٠٤٣٦٣ فدان) من أجود الأراضي الزراعية هذا بخلاف ما يتم إدارته من حدائق مدارة علي الذمة تبلغ مساحتها (٢١٠ فدان) وحدائق مؤجرة تبلغ مساحتها (٨٣٠٠ فدان) موزعة في عدد من محافظات الجمهورية وقامت الهيئة بشراء مساحة (٤٨ ألف فدان) أرض صحراوية جنوب الوادي بمنطقة شرق العوينات يتم حالياً إستصلاح وإستزراع (٢٤ ألف فدان) منها وإستخدام المساحة الباقية لإقامة منشآت زراعية وطرق وتشجير الأراضي المستصلحة .

ثانياً : في مجال المشروعات الإسكانية :

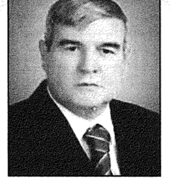
تم خلال هذا العام التعاقد وتخصيص عدد من الوحدات السكنية ببعض المحافظات بكبري مشروعات الهيئة الإسكانية تمثلت في ٢٠٠ وحدة بمشروع الزهور بالإسكندرية - ٤٤٠ وحدة بمشروع القليوبية - ٥٥٧ وحدة بمشروع أبراج الربيع بكفر الشيخ - ٤٠٠ وحدة . ٥٩ فيلا للجمهور والصحفيين بمنطقة التجمع الأول بالقاهرة الجديدة هذا بخلاف مشروعات عمارات البشير وحدائق القبة .

وتطبيقاً لبرنامج الرئيس حسني مبارك الإنتخابي فإن الهيئة تقوم بالمساهمة في تنفيذ وإنشاء وحدات سكنية للشباب بعدد (١٠٠ ألف) وحدة سكنية موزعة علي محافظات الجمهورية بتكلفة إجمالية تفوق ٧,٥ مليار جنيه وقد بدأ العمل فيها بالفعل

ثالثاً : في مجال الأوراق المالية والإستثمار يقوم قطاع الإستثمار بإعداد دراسات الجدوى الإقتصادية لكافة مشروعات الهيئة وكذلك الصرف علي تنفيذ هذه المشروعات التي ينتهي الرأى بتنفيذها سواء كانت إسكانية أو زراعية أو صناعية كما يقوم هذا القطاع بإستثمار أموال البدل في مختلف البنوك بعد دراسة السوق المصرفية بخلاف قيامه بالإستثمار بدخول الهيئة كمؤسسة في بعض الشركات الكبرى كبنك فيصل الإسلامي . بنك التعمير والإسكان . وشركة الدلتا للسكر حيث تقوم سياسة القطاع علي إستثمار هذه الأموال علي أسس إقتصادية سليمة لتحقيق أقصي عائد ممكن والذي يؤول إلي وزارة الأوقاف للمساهمة في أداء رسالتها السامية في نشر الدعوة الإسلامية بالداخل والخارج وتعمير بيوت الله والبر بمختلف صوره وقد تم خلال هذا العام تحصيل إيرادات الودائع وعائد المساهمات في الشركات والبنوك المختلفة ضمن إيرادات الهيئة .

رابعاً : في المجال الصناعي :

تمتلك الهيئة مصانع السجاد بدمنهور وقد حقق إنتاج هذه المصانع لهذا العام



اللواء ماجد غالب
رئيس الهيئة

٨٢٣ ألف متر مربع من السجاد من الأصواف والألياف خلاف ١١٩٧٧ قطعة بطاطين و ١٠١٢ كوفرته قطن .

بالإضافة إلي هذه المجالات قامت الهيئة خلال عام ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩ بالمساهمة في حل مشكلة البطالة حيث تم تعيين بعض الخريجين سواء علي بند مكافأة شاملة أو حصيلة ٢,٥ ٪ كما يتم عمل حركة ترقيات لجميع المجموعات الوظيفية للهيئة ومناطقها وأيضاً تم إستحداث أربعة مناطق للهيئة هي: (السويس وجنوب سيناء - بورسعيد وشمال سيناء - البحر الأحمر- الوادي الجديد) .

ومواكبة للتطور التكنولوجي فإن الهيئة في سبيلها إلي ميكنة العمل والأداء في جميع القطاعات والفروع وهناك بروتوكول مبرم بين وزارة الأوقاف ووزارة الدولة للتنمية الإدارية يتم بمقتضاه إنشاء شبكة ربط معلوماتية بين الهيئة ومناطقها وبين الهيئة ووزارة الأوقاف بما يضمن سرعة ودقة تداول البيانات والمعلومات وجاري حالياً تصميم البرامج اللازمة لعمل الهيئة وقد تم خلال العام بث موقع إلكتروني للهيئة للتعريف بها وبأنشطتها علي الإنترنت تحت مسمي www.eea-eg.org

جامعة طنطا
تاريخ عريق.. وحاضر مضئ ومستقبل مشرق

ثلاثة عشر كلية.. ، معهدا فنيا للتمريض يستقبلون ويخرجون آلاف الطلاب كل عام.. أكثر من ٢٨ وحدة ذات طابع خاص، تسهم فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة.. مراكز علمية متخصصة، مدرجات جامعية، قاعات درس ومحاضرات.. صرح ومبنى إدارى على أعلى المقاييس الهندسية والمعمارية والفنية.. أبحاث ورسائل جامعية، مؤتمرات وندوات علمية، علاقات واتفاقيات ثقافية وبعثات خارجية.. نشاط وتبادل طلابى، معسكرات صيفية، مشروعات وخدمات اجتماعية .. مستشفيات جامعية.

تلك هى جامعة طنطا التى تعد واحدة من اعرق الجامعات المصرية ومصنعا للكوادر البشرية ومصدرا للقيادات المدربة وبيت للخبرة اللازمة لحل مشاكل البيئة فى اقليم وسط الدلتا، ومركزا للبحث العلمى والثقافى المنوط بتطوير العقول وتبنى وتواصل الأجيال وتنمية روح الانتماء.. وان كان التاريخ يشهد لجامعة طنطا بأنها خامس جامعة أنشأت بمصر بعد جامعات القاهرة، اسيوط، عين شمس والاسكندرية، إلا أن الحاضر شاهد أيضا عى حجم التطور والطفرة الواضحة فى الانجازات التى تحققت فى السنوات الأخيرة من عمر الجامعة خاصة بعد تولى الدكتور عبد الفتاح عبد المنجي صدقة رئاستها فى ٢٠٠٦/٩/١ ليصبح الرئيس التاسع منذ إنشائها فى ٢٠/١-١٩٧٣/١. وبعزيمة وحماس الشباب، والصدق والتفانى فى العمل - اخذ سيادته على عاتقه بكل الأسباب للنوض بها - واضعا نصب عينيه على ما تحقق من انجازات على أيدى من سبقوه من أساتذة وعلماء اجلاء فى رئاسة الجامعة مضيفا إلى هذه الانجازات.. وبانيا عليها ليرتفع الصرح ويشار إليه بالبنان وفيما يلى نعرض باختصار لبعض هذه الانجازات التى شهدتها الجامعة فى الفترة الأخيرة.

أول مركز لعلاج الإدمان بالدلتا

يعتبر مركز الطب النفسى وجراحة المخ والأعصاب الذى افتتحه الدكتور أحمد نظيف رئيس الوزراء فى ٢٠٠٤/٤/١٨ الوحيد بمحافظات وسط الدلتا لعلاج الإدمان وقد تم تجهيزه بأحدث الأجهزة فى مجال الطب النفسى وجراحات المخ والأعصاب مثل «الجاما كاميرا، حث مغناطيسى، رسم العضلات، رسم المخ، الرنين المغناطيسى..

وفى نفس السياق يتم حاليا التجهيز للمستشفى التعليمى الجديد الذى يتكون من ٧ طوابق على مساحة ١٢٨٠٠ متر مربع بطاقة ٤٦٥ سرير للجراحات المختلفة ويحتوى على ٥ غرف عمليات و٨ غرف أشعة.

هذا وقد تم الانتهاء من إنشاء مركز إنتاج معمل مهارات لطلاب كلية الطب، وتحديث قاعات قسم الباثولجى بشاشات عرض، وجارى إنشاء مركز إنتاج ورعاية حيوانات التجارب على مساحة ٨٥١ متر مربع بارتفاع ٧ طوابق.. وانشاء وتجهيز وحدة التعقيم المركزى بكلية طب الأسنان، ومبنى الإتاحة الحيوية بكلية الصيدلة، ومبنى للخدمات الصيدلية بمساحة ٤٥٠ متر مربع وبارتفاع ٣ طوابق وتحديث وتطوير معامل كلية التمريض.

مدرجات جامعية

ولمواجهة الزيادة فى اعداد الطلاب المقبولين بالجامعة بدأت الجامعة فى تعلية مبنى كلية الحقوق بمجمع سبرباى وانشاء مبنى مدنى واعدادى بكلية الهندسة والمكون من طابقين على مساحة ٣٨٠٠ متر مربع ويحتوى على ٤ مدرجات وعدد من القاعات الدراسية، وتم انشاء المبنى الجديد لكلية الزراعة بمجمع الكليات بسبرباى ومكون من ٥ ادوار ويقع على مساحة ٣٦٠٠ متر مربع.. وفى كلية التربية الرياضية جارى إنشاء مبنى جديد يتكون من ٥ طوابق ويقع على مساحة ٦٠٠ متر مربع ويحتوى على مدرجين بسعة ٣٠٠ طالب لكل مدرج بالاضافة إلى صالات مختلفة الألعاب الرياضية.. هذا وقد بدأت الجامعة فى إنشاء مجمع المدرجات المركزية بمنطقة سبرباى ويتكون من ٦ مدرجات بسعات مختلفة تم الانتهاء من إنشاء مدرجين بسعة ٣٠٠ طالب وبمساحة ٢١٥٠ متر مربع بالإضافة إلى وضع خطة لإعادة تأهيل مدرجات الجامعة بالكامل ورفع كفاءتها وتزويدها بأحدث الوسائل السمعية والبصرية.

سوق للأوراق المالية

حيث تم إنشاء مركز علمى للأوراق المالية (البورصة) بكلية التجارة ويقوم بإجراء دراسات الجدوى بأسس علمية وتقديم الأفكار المختلفة للاستثمار ويعتبر الأول على مستوى الجامعات المصرية وحدات ذات طابع خاص وتتبع جامعة طنطا اكثر من٢٨ وحدة ذات طابع خاص تسهم بقدر كبير فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة وتحقيق التفاعل بينها وبين الجامعة والبيئة المحيطة، منها على سبيل المثال لا الحصر مطبعة جامعة طنطا، ومركز اللغات بكلية التجارة، ومركز الاستثمارات الهندسية بكلية الهندسة، ومركز الاستشارات الطبية والشرعية ووحدة الميكروسكوب الالكترونى بكلية الطب.

صرح إدارى متميز

وأخيرا قامت الجامعة باستلام المبنى الادارى الجديد الذى يعد بحق صرحا فنيا ومعماريا متميزا أشاد به كبار المسئولين الذين قاموا بزيارة الجامعة في الفترة الأخيرة وعلي رأسهم كل من الدكتور احمد فتحى سرور رئيس مجلس الشعب والدكتور يسرى الجمل وزير التعليم.

ولأن التطوير لا يتوقف والانجاز مستمر والنمو الازدهار قائم ومتوقع فقد وافق مجلس الجامعة فى ٢٠٠٨/١/٢٩ على إنشاء ثلاث كليات متخصصة بمدينة المحلة الكبرى حيث تم وضع حجر أساس كليات التمريض ورياض الأطفال والفنون الجميلة.

وهكذا نستطيع زن نقول أن هناك خطوات واثقة تخطوها الجامعة نحو التطوير والتعمير للأفضل معتمدة على قدرات وطاقات شبابها الخلاقة، وخبرة الكفاءات العاملة، والعقول المفكرة لتصل بمستوى الأداء إلى أعلى درجات التميز والتفوق وتفتح آفاقا جديدة للتعارف وتبادل الخبرات مع جامعات مصر والعالم العربى.

VACSERA

منذ عام ١٨٩٧ حتى الآن وشركة فاكسيرا في خدمة المريض المصري بأفضل المنتجات الطبية والتي تساهم بشكل مباشر في حماية وعلاج المواطن المصري من الأمراض المختلفة مما يساهم بشكل فعال في خدمة الإقتصاد القومي ورفعة شأن الوطن الحبيب.

توفر الشركة اللقاحات والأمصال الآتية لخدمة المواطن المصري:

شلل الأطفال - الدرن - الجديري المائي - الكوليرا - الالتهاب الكبدي الوبائى أ،ب - مصل السعار - الانفلونزا - الدفتريا والسعال الديكي والتيتانوس - الحمى الشوكية - الحصبة والنكافي والحصبة الألماني.

كما توفر الشركة الانسولين Insulin Mix VACSERA بتركيزاته المختلفة الذي يعتبر من أهم المستحضرات الطبية التي تمس حاجة المريض المصري دائماً.

تتميز الشركة بتقديم خدمات على أحدث طراز:

مركز الكبد - القلب - الباطنة - النساء والتوليد - الوراثة وطب الجنين - الرمد - المسالك البولية - الأسنان - المخ والأعصاب - حقن الـ BCG أورام - الأطفال - العظام وعلاج الكسور - علاج السمنة والنحافة - الأنف والأذن والحنجرة - الأمراض النفسية والعصبية - رعاية مرضى السكر - الجلدية والتجميل والعلاج بالليزر - تشخيص مسببات الحساسية والمناعة والعلاج بالأمصال.

تعمل الشركة على جمع وتوفير دم وبلازما وصفائح دموية آمنة وصحية و بجودة عالية لجميع المواطنين ويعمل البنك ٢٤ ساعة ويخضع الدم لجميع الفحوصات الطبية الآمنة للفيروسات وهي الجهة الوحيدة التي تعمل إختبار PCR (إختبار فيروس C في الدم) كما يخدم مرضى أمراض الدم مثل الهيموفيليا والثلاثميا.

فاكسيرا الرائدة في توفير لقاح انفلونزا الطيور H5N1 بناءاً على تعليمات وزارة الزراعة لتحصين الطيور المنزلية مما يقلل من التعرض للإصابات البشرية. تصنيع وإنتاج الكواشف التشخيصية والمواد الوسيطة في المجالات: الطبية - البيطرية - الزراعية - الغذائية وإستيراد المواد الخام اللازمة لها. توفير الخدمات التشخيصية للقطاعات الحكومية والتجارية الخاصة والعمل كمركز تشخيصي مرجعي لإجراء دراسات الجودة المعملية ومقارنة للوسائل التشخيصية مبتكرة محلياً ودولياً.

مراكز تطعيمات فاكسيرا:

المركز الرئيسي: ٥١ش وزارة الزراعة - العجوزة - الجيزة ت: ١١ ١١ ٣٧٦١ - داخلي: ٧٤٠٠ - ٧٤٦٥

نادي الشمس بمصر الجديدة: ت: ٢٦٢٣ ٦٤٦٠ - ٢٦٢٣ ٦٤٩٠

الاسكندرية: الوطنية مول - ش شعراوي - لوران ت: ٠٣٥٨ ٤٨ ٠١



VACSERA

الشركة القابضة للمستحضرات الحيوية واللقاحات (فاكسيرا)

٥١ ش وزارة الزراعة - العجوزة - الجيزة ت ١١ ١١ ٣٧٦١ - فاكس ٣٧٦٠ ٩١ ٧٧ Email: ceo@vacsera.com www.vacsera.com

وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى
مركز البحوث الزراعية
رئيس المركز



Ministry of Agriculture and Land Reclamation
Agricultural Research Center (ARC)
Office of the President

مركز البحوث الزراعية وزارة الزراعة واستصلاح الأراضى

يعتبر مركز البحوث الزراعية بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضى قاطرة التنمية الزاعية بمصر حيث إنه من أكبر سبعة مراكز بحثية على مستوى العالم. كما يعتبر أكبر مركز بحثى زراعى فى الشرق الأوسط وأفريقيا من حيث الامكانيات المادية والبشرية وما حققه من انجازات منذ إنشاؤه بالقرار الجمهورى رقم ٢٤٢٥ فى عام ١٩٧١. ويستهدف مركز البحوث الزراعية وضع وتنفيذ مشروعات وبرامج وخطط واستراتيجيات البحوث الزراعية الهادفة إلى النهوض بالإنتاج الزراعى النباتى والحيوانى رأسيا وأفقيا فى إطار مشروعات واستراتيجيات التنمية الزراعية وكذا الاستراتيجيات العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية فى مصر. كما يستهدف نشر نتائج تلك البحوث وتداولها وتعميم تطبيقها بواسطة المزارعين. والتدريب المتواصل للقدرات البشرية لمواكبة التغيرات السريعة والمتلاحقة فى العلوم الزراعية وتكنولوجيا المعلومات وذلك بالتنسيق والتعاون الوثيق مع المؤسسات المناظرة بالداخل والخارج.

ويحظى المركز بتنوع فى تخصصات المعاهد البحثية والمعامل المركزية المكونة له فى شتى التخصصات الزراعية حيث يضم ١٦ معهداً بحثياً و٨ معامل مركزية إلى جانب ١٠ محطات اقليمية. ٤٦ محطة بحوث و٢٣ إدارة تجارب زراعية. ويمتلك المركز من البنية الأساسية للمعامل والمعاهد.. ما يؤهله للقيام بدوره البحثى والتطبيقى فى المجتمع الزراعى المصرى حيث تم استنباط أكثر من ٣٠٠ صنفا وهجينا عالية الإنتاج من الحاصلات الحقلية والبستانية. بالاضافة إلى تنفيذ برنامج التحسين الوراثى للأبقار والجاموس والمحافظة على الأصول الوراثية الحيوانية المتميزة زيادة الإنتاج النباتى والحيوانى وتقليل الفجوة الغذائية للمحاصيل الرئيسية. حيث أدت الجهود البحثية للنهوض بالإنتاج الزراعى على سبيل المثال إلى وصول مصر إلى المركز الأول بالنسبة لمتوسط إنتاج الفدان من محصولى الأرز «٤,٣ طن للفدان» وقصب السكر «٥,٨ طن للفدان». كذلك أمكن المساهمة فى حل بعض المشكلات القومية فى مجال التصنيع الزراعى مثل الاستفادة من مخلفات المصانع والمخابز والمجازر. إنتاج المخصبات ذات التأثير الحيوى للتربة والنبات مما ينعكس أثره على زيادة كلا من خصوبة التربة والإنتاجية الفدانية وخفض استخدام الأسمدة المعدنية.

ويواجه المركز العديد من التحديات التى يسعى جاهدا إلى تجاوزها أهمها نقص الاستثمارات الموجهة للبحث الزراعى. تنمية الكوادر البحثية وترقية قدراتها اتساقا مع التطور المتسارع للعلم والتكنولوجيا. الأمر الذى يتطلب توفير الكوادر المؤهلة وتسكينها بالكادر البحثى حتى يمكن تحقيق الاستفادة القصوى منها.

تليفون : ٩٦٠٢٢٧٥ - ٤٤٩٠٢٧٥ (٢٠٢)
فاكس : ٩٠٦٢٢٧٥ (٢٠٢)
العنوان : ٩ شارع جامعة القاهرة. الجيزة ٩١٦٢١
جمهورية مصر العربية

Phone : (202) 5720944 - 5722069
Fax : (202) 5722609
Address : 9, gamaa Sreet, Giza 12619
Arab Republic of Egypt
E-mail : arcpresident@claes.sci.eg.

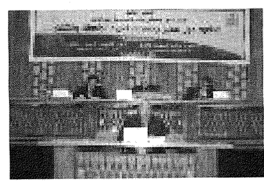
جامعة أسيوط

إستراتيجية طموحة وآمال كبيرة

منذ إنشاء جامعة أسيوط عام ١٩٥٧ تركزت سياستها علي تحقيق عدة محاور.. أولها أن تكون العملية التعليمية وسيلة وليست غاية نتاجها جيل خلاق مستنير من الكوادر العلمية القادرة علي التنافس والتفوق. ومع إستمرار المسيرة تمحورت الجهود بصورة أساسية في الطالب حيث عمل الجميع علي أن يكون الطالب محوراً لكل الجهود وأن تكون مشاركته أساساً للعملية التعليمية وهدفاً لها وأن تكون معايير الاعتماد والجودة نهجاً قائماً وأسلوباً للأداء وليست مجرد شعاراً.

و مع تولي الدكتور مصطفي محمد كمال رئاسة الجامعة راعي أن تكون الخطوات وفق مسار جديد وفاعل وعملي في ظل التنافسية الشديدة بين جامعات العالم وخطط للوصول إلي الجودة والاعتماد من خلال إستراتيجية متكاملة ومنظومة عمل تعتمد علي تجديد واستثمار الطاقات والإمكانيات المتاحة جنباً إلي جنب مع تحسين مستوي الأداء والذي يرتكز إلي أولوية النهوض بمستوي البحث العلمي وتنمية القدرة البشرية مما يتطلب الاهتمام ليس فقط بالمناهج العلمية بل يحتم أيضاً خلق صف ثان مؤهل وكفء سواء علي مستوي أعضاء هيئة التدريس أو الجهاز الإداري لدية القدرة علي التعامل مع معطيات ومستجدات وآليات التطوير بفاعلية ووعي في إطار منظومة متكاملة تستند للأخذ بالتكنولوجيا الحديثة التي تملكها الجامعة مع التوسع في تنظيم الدورات التدريبية و استيفاء منطلبات الجودة وفق المعدلات العالمية.

وتفاعل جهد إدارة الجامعة مع متطلبات عصرية واجبة وضرورية فكان اهتمامها برفع كفاءة الطلاب بها للوصول إلي خريج يتمتع بإمكانيات متميزة تلائم مكانة جامعة أسيوط من ناحية وتتوافق هذه المتطلبات من ناحية أخري وبرزت مساهمة الطالب من خلال تقويم علمي يعتمد علي رأيه ومشاركته في البرامج الدراسية ومستوي الأداء ونظم التعليم كما يراعي إعادة صياغة شخصيته وترسيخ قيم الانتماء والديمقراطية بداخلة ودعم إحساسه بالمسئولية وتوجيهه نحو تسخير عمله في تنمية مجتمعه وخدمة وطنه وتوازي ذلك كله مع توسع أفقى فى البنية الأساسية حيث بدأ العمل بفرعين جديدين لكليتى الطب البيطري والزراعة بالوادي الجديد ليصل عدد الكليات بالمحافظة إلي ثلاث كليات وذلك بالإضافة إلي كلية التربية القائمة بالفعل في الوادي حيث تشكل هذه الكليات إضافة مطلوب لخطط التنمية هناك.





وفي ذلك السياق بدأت الجامعة خطة وإجراءات البدء في إنشاء جامعة أسيوط (٢) بمدينة أسيوط الجديدة علي مساحة ٢٠٠ فدان تم تخصيصها للجامعة لنفس الأسباب وهي الخطة التي يتم بموجبها نقل الكليات التي تقع خارج الحرم الجامعي وتعاني من ضعف الإمكانيات وضيق الأماكن هناك المخصصة للجامعة بمدينة أسيوط الجديدة وهي كليات الآداب والخدمة والاجتماعية والتربية النوعية إضافة لإحدي الكليات ذات الكثافة الطلابية العالية وهي التجارة والحقوق وهو ما يوفر المناخ المناسب لعملية تعليمية أكثر تميزاً كعنصر هام من عناصر الإعتماد والجودة كما طرحت الجامعة مشروع تطوير موقعها علي شبكة المعلومات الدولية ليكون قادراً علي استيعاب وإظهار أنشطة الجامعة المختلفة بصورة موضوعية ومشرفة تعكس فعلاً كم العطاء في ربوعها و كواحد من المعايير التي تعتمد عليها البرامج الدولية لتصنيف الجامعات

استراتيجية جامعة المنصورة لضمان الجودة

قامت جامعة المنصورة بوضع استراتيجية لضمان الجودة تتيح لها التقدم للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد للحصول على الاعتماد وقد تضمنت الاستراتيجية تطوير الأداء لتحسين الأداء الوظيفى استنادا إلى تحليل الواقع الحالى وتوقع الأحداث المستقبلية فى كل من القطاع الإدارى والموارد البشرية وكذا الدراسة الذاتية واستخدام تحليل SWOT لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية بهدف تلبية احتياجات التنمية المستمرة. وتسعى الجامعة إلى تحقيق ذلك من خلال عدد من الأهداف الاستراتيجية فى مجال الإدارة والموارد البشرى.

كما تم تصميم وتطوير ستة عشر برنامجا اليكترونيا بالجامعة منذ عام ٢٠٠٢ بمجهود متميز من مركز تقنية المعلومات والاتصالات وتستخدم معظم هذه البرامج على مستوى الجامعة. كما أنه قد تم تسويقها تجاريا منذ عام ٢٠٠٧ لكل الجامعات والمؤسسات الأكاديمية فى المنطقة مثل برنامج نظام ابن الهيثم لإدارة شئون الطلاب «جامعة النهضة - أكاديمية طيبة - أكاديمية الشروق - جامعة طنطا - جامعة المنيا..» لذا سوف يتم التركيز على استكمال هذا العمل من خلال الآليات التالية:

١- تحديد جدول زمنى لاستكمال تحويل منظومة العمل الإدارى بالجامعة إلى النظام الالكترونى واستخدام نظام المعلومات الإدارى

(MIS) Management information Sstem.

٢- التوسع فى تطبيق نظام إدارة متابعة موظفى الجامعة باستخدام برنامج البصمة. ثم تطبيقه فى ضم عشرة كليات ومراكز بالجامعة.

٣- توفير نظام تقنى رفيع المستوى يساعد على عقد كافة المجالس الجامعية والمجالس المتخصصة بصورة الكترونية.

٤- تحديث نظام المتابعة والمراقبة الاليكترونية للامتحانات والمكتبات فى الكليات.

٥- تصميم نظام الملف الالكترونى لأعضاء هيئة التدريس وذلك لتوضيح إنتاجيتهم فى مجال التدريس والبحث وخدمة المجتمع.

٦- تحديث كل المعلومات والبيانات الموجودة على الموقع الالكترونى للجامعة بصورة منتظمة.

٧- زيادة عدد المقررات الالكترنية التى تدرس من خلال تقنية التعليم عن بعد وذلك التوسع فى عقد الامتحانات بأنواعها المختلفة.

٨- إنشاء نظام اليكترونى متكامل فى المستشفيات والمراكز الطبية بالجامعة يتضمن تجهيز ملفات المرضى اليكترونيا للارسال أو للاستخدام فى أى مكان فى العالم. خاصة وأن البرامج قد تم تنفيذه فعليا فى عام ٢٠٠٦ «فى مركز الكلى وجراحة المسالك ومستشفى الأطفال».

٩- وضع برامج لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريب والعاملين «مالية وقانونية وقيادية».

١٠- تم تطبيق برنامج المستقبل للمكتبات فى كافة الجامعات المصرية «ماعدا جامعتى القاهرة وحلوان».

١١- تطوير برنامج الاستحقاقات على مستوى الجامعة متضمنا تطبيقات القانون ٩٤ لتنظيم الجامعات على جميع العاملين بالجامعة.

كما تشمل الاستراتيجية تطوير العمل بالإدارات الخدمية بالجامعة من خلال الآليات التالية:

١- توفير الامكانات التقنية لانجاز العمل فى سهولة ويسر بإدارات الجامعة.

٢- تطبيق آليات عمل متكاملة وأنظمة إدارية حديثة تسمح باطلاق الحريات وتحفيز الإبداع والابتكار وتطبيق نظام المعلومات الإدارى

(MIS) Management information Sstem.

٣- تنظيم برامج تنمية بشرية لجميع العاملين فى تلك الإدارات بما فيهم رؤساء الإدارات.

٤- وضع نظام موضوعى لمنح حوافز للتميز والتفانى فى العمل.

٥- وضع معايير وشروط لاختيار وتعيين القيادات الإدارية ما يضمن تطوير العمل والوصول إلى الهياكل الإدارية الصحيحة.

٦- تطوير مقاييس لتقييم الأداء الإدارى على كل المستويات الوظيفية بصورة منتظمة.

مؤتمر المسئولية الإجتماعية يوصى بـ :

ضرورة انتقال مفهوم المسئولية من العمل الخيرى إلى التنموى

انتهى المؤتمر العلمى السنوى الثالث عشر حول "التوجهات الاستراتيجية للمسئولية الاجتماعية للقطاع الخاص تجاه المشكلات الاقتصادية والاجتماعية" الذى عقده مركز الاستشارات والبحوث والتطوير بأكاديمية السادات للعلوم الإدارية مؤخرا تحت رعاية معالى الاستاذ الدكتور الوزير/ أحمد درويش وزير الدولة للتنمية الإدارية راعى المؤتمر والاستاذ الدكتور أحمد يوسف رئيس أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ورئيس المؤتمر الذى شارك فيه عدد كبير من رجال الأعمال ولفيف من قيادات المجتمع المدنى.

إعادة النظر فى نظام «الوقف» لإحداث التوازن والتنمية الشاملة

وتوصل المؤتمرون خلال خمس جلسات إلى مجموعة من التوصيات الهامة، وهى:

المحور الأول: التأصيل العلمى والتعميق العلمى للمسئولية الاجتماعية للقطاع الخاص وآليات التنسيق بين الحكومة والمجتمع المدنى والقطاع الخاص.

أولاً: ضرورة زيادة درجة الوعى والإدراك بخطورة وأهمية الاستثمار فى المسئولية الاجتماعية، وإدماجها فى رسالة ورؤية وفلسفة الشركات وثقافتها، وكذلك ضمن قواعد مبادئ الشركات والمؤسسات الحكومية.

ثانياً: ضرورة تغيير مفهوم المسئولية الاجتماعية والانتقال المفاهيمى من العمل الخيرى إلى العمل التنموى الذى يساهم فى بناء قدرات المجتمع وتحقيق التنمية المستدامة.

ثالثاً: إعادة النظر فى نظام «الوقف» الإسلامى حالياً بما يسمح بالقيام بدوره وإحداث التوازن بين الواقف والمجتمع واحترام شروط الواقف فى هدف وإدارة الوقف وتطويره بما يضمن مساهمته فى إحداث التنمية المستدامة.

رابعاً: ضرورة قيام الشركات بالإفصاح الكامل عن المعلومات المتعلقة بالأنشطة الاجتماعية، وتسجيلها وتبويبها بشكل واضح ودقيق فى دفاتر وسجلات الشركة؛ لخلق نوع من التنافسية بين الشركات.

خامساً: ضرورة إيجاد مؤشرات لقياس تقييم أداء الشركات والتعرف على مدى التزامها بالمسئولية الاجتماعية.

المحور الثانى: دائرة حوار حول المسئولية الاجتماعية وآثار الأزمة المالية العالمية والعدالة الاجتماعية ودور المجلس القومى للمرأة فى التنمية.

سادساً: وجوب الإفصاح عن مشروع قانون برنامج «صكوك الملكية الشعبية» الذى نشر بأن هناك لجنة قد فرغت من صياغته، وذلك لما لهذا القانون من آثار على الاقتصاد القومى المصرى وقطاع الأعمال العام والمواطن البسيط الذى سيتلقى صك الملكية الشعبية. وفى إطار نشاط مركز الاستشارات والبحوث والتطوير والقيام برسالته تجاه القضايا المصيرية للمجتمع: فقد تحدد عقد ندوة يوم ٢٠٠٩/٥/٦ بعنوان «صكوك الملكية الشعبية إلى أين....؟» فى إطار حسم الحوار المجتمعى حول هذه القضية.

سابعاً: مساهمة شركات القطاع الخاص فى تعبئة الكفاءات والموارد الرئيسية، مثل: المال والمنتجات والمهارات والعقارات والأشخاص؛ لدعم الأعمال والمشروعات الصغيرة، كما يمكنهم من بناء قادة للمجتمع، من خلال دعم التعليم والتدريب وتنمية الشباب؛ حتى يكونوا شعاع أمل لإنقاذ العالم من الأزمة المالية العالمية المعاصرة.

ثامناً: ضرورة تغيير ثقافة المستثمرين الأفراد الاستثمارية التى تعتمد بصفة أساسية على سوق الأوراق المالية والأرباح الناتجة من التغير فى أسعار الأوراق، وبالتالى الاتجاه إلى اقتصاد حقيقى يعتمد على الاستثمار المستقر على المدين المتوسط والبعيد بعيداً عن المضاربة، وذلك من خلال دعم الأنشطة الزراعية لزيادة المنتجات الزراعية وبناء مصانع لخلق فرص عمل للشباب.

تاسعاً: الاهتمام المستمر بالمرأة إعداداً وتدريباً؛ من خلال توسيع مساحة مشاركتها فى المسئولية الاجتماعية، وذلك لمساهمتها فى تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة.

المحور الثالث: المسئولية الاجتماعية للقطاع الخاص فى مواجهة مشكلات البطالة والتضخم والفقر.

عاشراً: الالتزام الداخلى للشركات تجاه مسئوليتها الاجتماعية نحو العاملين لديها كما يلى:

(١) الالتزام بالقانون وإدارة المخاطر وتقليل الآثار الاجتماعية والبيئية السلبية والبحث دائما عن القيم الإيجابية.

(٢) احترام حريات الإنسان، وتأمين ظروف عمل مناسبة، ودفع الأجور المنصفة والضرائب والأرباح، وتشجيع العلاقات الإيجابية للعمال والتنمية المستمرة للأفراد العاملين بها؛ من خلال التدريب وتنمية المهارات والصحة والسلامة فى مكان العمل.

(٣) الاستثمار فى أنظمة أنتاج أنظف وأكثر أماناً، ونقلها إلى المشاريع المتوسطة وصغيرة الحجم.

(٤) التنسيق والعمل مع الحكومة لتحسين البنية التحتية الاجتماعية ودعم الإصلاحات وتحسين الجودة فى قطاعى الصحة والتعليم.

حادى عشر: تعظيم وتعميق دور منظمات الأعمال للاضطلاع بمسئوليتها الاجتماعية؛ من خلال:

(١) تحديد مفهوم موحد للمسئولية الاجتماعية لرأس المال الخاص على نحو يعكس الواقع الاقتصادى والاجتماعى للمجتمع المصرى.

(٢) تنظيم حملات واسعة النطاق للترويج لمفهوم المسئولية الاجتماعية للشركات وزيادة الوعى لدى هذه الشركات (خاصة الصغيرة والمتوسطة) بأهمية هذه البرامج وأثرها على أرباح الشركات فى المدين المتوسط والطويل وعلى اندماجها فى سلاسل التوريد العالمية.

(٣) ترتيب أولويات التنمية الاجتماعية التى يتعين على قطاع الأعمال استهدافها وتحديد أكفأ الطرق للتعامل معها.

ثانى عشر: الاستثمار فى المعرفة ضرورة استراتيجية لمواجهة أزمة الفقر وتقليل مساحته، حيث يعتبر على القطاع الخاص مسئولية المشاركة فى تمويل أبحاث العلماء لتكوين شركات تكنولوجية، تعطى

الاستفادة من تجربة الشركات المتعددة الجنسية فى مجال المسئولية الاجتماعية

قيمة مضافة لخلق فرص عمل جديدة وتقديم منتجات تنافسية من أجل تحسين مستوى معيشة الفرد وهو ما يعنى أن الاستثمار فى المعرفة سيشكل الفارق بين الثروة والفقر، والأمل والإحباط.

ثالث عشر: تطوير نظم التعليم بالمشاركة بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدنى، عن طريق تقديم منح للمتفوقين ومنح فى مجال البحث العلمى.

رابع عشر: تطوير الموارد المالية للشباب بشروط ميسرة وأسلوب الحضانات، لتأسيس مشروعات صغيرة أو متناهية الصغر على غرار تجربة (بنك جرامين) فى بنجلاديش، لأن ذلك يساعد على التوظيف الذاتى (ونشر ثقافة العمل الحر) للفقراء، وهو الطريقة الأسرع لتقليل مساحة الفقر.

خامس عشر: تعميق الفكر الذاتى الابتكارى الاقتصادى فى تبنى استراتيجية لعلاج أسباب ظاهرة البطالة فى مصر نابعة من بيئتنا دون الاعتماد على حلول واستراتيجيات أجنبية لا تتناسب مع قيمنا وعاداتنا وتقاليدنا.

المحور الرابع: المسئولية الاجتماعية للقطاع الخاص تجاه مشكلات التعليم وتنمية المشروعات الصغيرة.

سادس عشر: ضرورة استهداف القطاع الخاص للتعليم المهنى والحرفى فى ضوء متطلبات سوق العمل، والبعد عن مزيد من الاستثمار فى المعاهد والكليات النظرية، مع قيامه بدورات تدريبية لإعادة تأهيل خريجى تلك الكليات.

سابع عشر: تبنى القطاع الخاص برامج تعليمية متميزة، ومقررات تعمل على ربط التعليم بواقع سوق العمل، لخلق بيئة ابتكارية وإبداعية تساعد فى خلق مزايا تنافسية للشركات المصرية فى مواجهة الشركات العالمية والعولمة.

ثامن عشر: رفع كفاءة التعليم العالى الخاص فى مصر، من خلال تبنى واضعى السياسة التعليمية لمنظومة عمل شاملة تأخذ فى اعتبارها ضرورة فصل الملكية عن الإدارة، وتعيين أعضاء هيئة التدريس بدلاً من الانتداب الخارجى، ورفع الحد الأدنى لدرجات القبول ليكون الفارق بينها وبين الجامعات الحكومية ما بين ٥-١٠٪ فقط، والارتقاء بأسئلة الامتحانات، وذلك للنهوض بسياسة التعليم العالى الخاص فى مصر.

تاسع عشر: ضرورة الحد من التوسع الكمى فى سياسة التعليم العالى الخاص، وتفعيل وتوثيق درجة الارتباط بين التعليم العالى الخاص واحتياجات ومتطلبات سوق العمل فى مصر كخطوة أولية لإمكانية القدرة على المنافسة الاقليمية والدولية وشرطاً ضرورياً لإحداث تنمية شاملة وحقيقية.

عشرون: يقترح المؤتمرون من منظور استراتيجى أن تجرى دراسة تفصيلية عميقة لاحتياجات سوق العمل خلال العقد القادم، ووضع البرامج والتوجهات الاستراتيجية للتعليم فى ضوء ما تكشف عنه هذه الدراسة من احتياجات فعلية لسوق العمل.

حادى وعشرون: ضرورة توافر معايير تشجيع عملية الإقراض متناهى الصغر من خلال:

١- تنظيم دورات تدريبية لمحو الأمية فى مجال إدارة الأعمال.

٢- عدم الاعتماد على أسلوب الضمانات، والاستعاضة عنه بأسلوب الفريق كمسئولية تضامنية.

٣- فتح قنوات للاتصال الفعال ونشر الوعى بمؤسسات الإقراض متناهى الصغر، بهدف التعريف بأهدافه.

٤- استقطاب برامج الإقراض متناهى الصغر للفئة المستهدفة وتمكينهم اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً.

المحور الخامس: المسئولية الاجتماعية للقطاع الخاص والمجتمع المدنى تجربة مصر وبعض التجارب الدولية.

ثانى وعشرون: يجب تفعيل وتعظيم دور الجمعيات الأهلية فى تنمية المجتمع المصرى، من خلال عدة عوامل، وهى:

١- تعبئة الجهود التطوعية بالمجتمع:

- إدخال مقررات دراسية فى المدارس والجامعات، للتوعية بأهمية العمل التطوعى وغرس تلك الروح فى الأطفال فى سن مبكرة، من خلال مشاركتهم فى أنشطة تخدم البيئة المحيطة بمسكنهم أو داخل مدارسهم.

- تغيير فلسفة العمل التطوعى باعتباره عملاً يؤدى بدون أجر إلى التطوع نظير مقابل مادى، حتى يجتذب الفئات العمرية الشابة القادرة على العطاء والتى تمنع ظروفهم المعيشية من الانخراط فى الجهود التطوعية.

٢- التخطيط والتنفيذ والمتابعة للعمل التطوعى بالجمعيات الأهلية:

- ضرورة انشاء نظام لتوفير قاعدة البيانات والمعلومات عن جهود العمل التطوعى والمشاركة الوطنية بما يخدم أهداف التنمية والاستقرار الاقتصادى والاجتماعى.

توعية طلاب المدارس بأهمية العمل التطوعى

- المتابعة والتقويم المستمر للعمل التطوعى، حتى يمكن معرفة الفرص المتاحة للعمل التطوعى والمشاركة الوطنية ومتطلبات استثمارها.

٣- الآليات اللازمة لتنمية الموارد المالية للجمعيات الأهلية:

- استثمار حصيلة الزكاة فى مساعدة الجمعيات المتعثرة والنظر فى منح الجمعيات حق الحصول على مقابل مادى عن الخدمات التنموية (كالتعليم والتأهيل والتشغيل).

- العمل على استغلال موارد البيئة الطبيعية، لزيادة موارد الجمعيات، لتكون مصدراً يدر دخلاً للجمعيات، وتساهم فى تدريب وتشغيل قطاع كبير من الشباب من الجنسين.

ثالث وعشرون: منح الحكومة إعفاءات ضريبية وحوافز وامتيازات خاصة إلى القطاع الخاص القائم بعمليات التنمية المستدامة، وكذلك تحديد أفضل الممارسات الناجحة ومنح الجوائز المالية والمعنوية من قبل الحكومة لتشجيع القطاع الخاص ورجال الأعمال على المساهمة فى برامج المسئولية الاجتماعية.

رابع وعشرون: ضرورة الاستفادة من خبرات الشركات متعددة الجنسيات فى مجال المسئولية الاجتماعية من البلدان المختلفة وطريقة تنفيذها وتمويلها وإعداد التقارير.

خامس وعشرون: فى الإطار آليات التنسيق فى مجالات العمل الأهلى؛ يوصى المؤتمرون بضرورة قيام الاتحاد العام والاتحادات الإقليمية والنوعية بالمشاركة مع الجمعيات بوضع خطط متكاملة بأولويات الاحتياجات والخدمات التى يحتاجها المواطنون فى كل منطقة على حدة.

سادس وعشرون: النظر فى قانون الجمعيات الأهلية رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ ولائحته التنفيذية، إلغاء القيود الإدارية والمالية والرقابية المفروضة على مؤسسات المجتمع المدنى، وعدم إجراء تعديل تشريعى على القانون بمعزل عن مؤسسات المجتمع المدنى وضرورة استطلاع الرأى لأكبر عدد من تلك الجمعيات.

لماذا لا نستمر؟

« إن متاعب الناس ليست لأنهم يعملون كثيرا ، لكن لأنهم لا يكملون ما يعملون ! »



اعداد:
ابتسام فوزى
مدير عام بالجهاز

هكذا يقول الكاتب الكبير أنيس منصور ....فلماذا لا نستمر ؟ لطالما طرح هذا السؤال نفسه بداخلي......

فعادة ما تكون بدايتنا جميلة ومبشرة وواعدة ولكن للأسف لا تستمر! فالمشروعات تبدأ كبيرة وبأحلام كثيرة . ونظرة للمستقبل آملة بإنجازات رائعة وما أن نبدأ ونضع حجر الأساس ونحتفل وتمضي خطوات العمل حتى نجد الحماس يفتر، والهمة تقل ، وتظهر العقبات والمعوقات.

وأكثر مثال أجده أمامي دائما هو مدينتي الجديدة التي انتقلت للسكن بها منذ بضع سنوات قليلة وهي من المدن الجديدة التي أنشئت على أطراف القاهرة الكبرى . وكان أشد ما يبهرني بها هو منظر الحدائق الجميلة التي تحيط بالمباني . والتي يقوم على رعايتها أفراد مدربون يهذبون الأشجار، ويقومون بعملية الري اليومي لها . ونظافتها من الأعشاب الضارة . وزراعة الورود الجميلة بتلك الحدائق . وكذلك مشهد عمال النظافة الذين يقومون بنظافة الشوارع يوميا ليس فقط من المخلفات ولكن أيضا من بعض الرمال التي تذرها الرياح على الطرق ...

والآن وبعد مضى عدة سنوات لا تتعدى أصابع اليد الواحدة . أرى الحدائق وقد ملأتها الأعشاب ،والأشجار أصبحت تأن من العطش . والورود وقد ذبلت حتى في أجمل أيام الربيع بسبب الإهمال الذي أصابها . وأصبحت نوبة الري اليومية لا أراها إلا مرة أو مرتين شهريا . وذلك حين يتقدم أحد سكان المدينة بالشكوى لإدارة الحي وكذلك النظافة اليومية أصبحت أسبوعية بالرغم من تحمل السكان مصاريف إدارية تضاف إلى ثمن الوحدات مقابل خدمات النظافة ورعاية الحدائق .

وكذلك من الأمثلة الأهم في بلدنا أن نرى عمارة شاهقة قد قامت بها الأساسات والأعمدة وبعض الحوائط وتظل هكذا سنوات طويلة دون أن يقوم صاحبها باستكمالها أو الاستمرار في بنائها.

فلطالما راودني هذا السؤال ... لماذا لا نستمر؟ هل لغياب الرقابة والمتابعة ؟ أم لعدم وجود سياسة ثابتة ونظام ثابت يستمر أو كما يقول البعض أن العمل فى بلادنا مرهون بالقيادة . فإذا كانت القيادة نشيطة وواعية وتسعى الى النجاح كانت المشروعات ناجحة ومستمرة ....

وتظل كذلك حتى تتغير هذه القيادة فتأتى قيادة أخرى تحاول الظهور بمشروعات جديدة وتقلل من أهمية المشروعات المنشأة فى ظل القيادة السابقة ؟ أم لعدم وجود دراسات جدوى للمشروعات المقامة وأننا حين نبدأ بمشروع فإننا نعمل بفكر « هيا بنا نبدأ » ! وتسبقنا طموحاتنا وأحلامنا دون التفكير فى إمكانياتنا المتاحة « مثال العمارة المقامة ولم تستكمل » ؟ ....

ومن هنا علينا أن نعرف أولا ما هى دراسة الجدوى وما الفرق بينها وبين التخطيط الاستراتيجي...

دراسة الجدوى:

هي دراسة تستهدف ما إذا كان هناك جدوى من وراء تحويل فكرة معينة الى مشروع أم لا . وهى دراسة توضح الاستثمارات المطلوبة . والعائد المتوقع ،والمؤثرات الخارجية على المشروع.

ودراسة الجدوى من الموضوعات الهامة والتي يجب وضعها فى الاعتبار عند إقامة أي مشروع ولها كثير من المتخصصين سواء من المكاتب الاستشارية أو الأفراد الذين يقومون بعمل دراسات الجدوى للمشروعات بصورة علمية وعلى أسس محددة .. ولكن يمكن تلخيصها فى صورة مبسطة فى الخطوات الآتية :

تحديد أهداف المشروع.

تحديد مدى الحاجة الى إقامة هذا المشروع.

تقدير مدى توافر الموارد المطلوبة للمشروع (حجم الاستثمار المطلوب وتكلفة التشغيل وتكلفة الاستمرارية).

تقدير العائد المتوقع من المشروع.

تحديد العقبات و المعوقات والمخاطر التي يمكن أن تواجه المشروع فى ضوء دراسة البيئة المحيطة بالمشروع.

أما التخطيط الاستراتيجي

فهو أعم وأشمل لأنة يتضمن دراسة المجالات التي يمكن إقامة المشروعات بها.

ويعرف التخطيط بأنه العملية التي يتم من خلالها صياغة تصور للمستقبل واختيار الوسائل والعمليات اللازمة لتحقيق هذا المستقبل وهو يأخذ فى الاعتبار المتغيرات الداخلية والخارجية ويحدد القطاعات والشرائح السوقية المستهدفة وهو تخطيط بعيد المدى يأخذ فى الاعتبار المتغيرات الداخلية والخارجية ويحدد القطاعات والشرائح. وهو الأسلوب الذي تتمكن عن طريقة من توجيه المؤسسة ابتداء من العمليات الإدارية اليومية ومواجهة الأزمات الى الوصول الى رؤية مختلفة للعوامل الديناميكية الداخلية والخارجية القادرة على تحقيق التغيير بحيث يكون التغيير موجها نحو المستقبل .

وهو صنع الاختيارات وهو عملية تهدف لدعم القادة لكي يكونوا على وعى بأهدافهم ووسائلهم.

خصائصه:

١- هو عملية منتظمة تدعو لإتباع عملية تم هيكلتها وتعتمد على البيانات.

٢ - معنى بالمستقبل فهو يتيح لك توجيه المستقبل.

ومن أهم قدرات القائد الجيد أن يكون لديه قدرة على التفكير الاستراتيجي:-

وهو القدرة على توجية العقل لملاحظة ورؤية ما يدور حوله ويحيط به من زوايا متعددة . وهو حوار حر حول المستقبل لتفادى المخاطر واغتنام الفرص . وهو القدرة على إحداث مفاجآت دائما والبحث عن طرق بديلة بطريقة سريعة ومتميزة .

فإذا ما توافرت هذه العوامل نستطيع أن نستمر........

أحكام منح العلاوة التشجيعية

تنص المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة على:

يجوز للسلطة المختصة منح العامل علاوة تشجيعية تعادل العلاوات المقررة حتى ولو كان قد تجاوز نهاية الأجر المقرر للوظيفة وذلك طبقا للأوضاع التى تقررها وبمراعاة ما يأتى :

١ - أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين وأن يكون قد بذل جهدا خاصا أو حقق اقتصادا فى النفقات أو رفعا لمستوى الأداء .

٢ - ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين .

٣ - ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة فى سنة واحدة على ١٠٪ من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة . فإذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من عشرة تمنح العلاوة لواحد منهم .

ولا يمنع منح هذه العلاوة من استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها .

كما يجوز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية .

مادة (٣٨) من اللائحة التنفيذية تنص على :

(على إدارة شئون العاملين أن تعرض على لجنة شئون العاملين أو السلطة المختصة بحسب الأحوال بيانا بمن يجوز منحهم العلاوة التشجيعية الذين يتوافر فيهم الشروط والتى ينص عليها القانون وفى الحدود المبينه به) .

تقديراً من المشرع للعامل الجد وحثا على الاستمرار فى بذل بغية زيادة الانتاج وتحسين مستوى الأداء فقد رخص للسلطة المختصة فى منح العامل العامل علاوة تشجيعية تعاول العلاوة الدورية له حتى ولو تجاوز بها نهاية الأجر المقرر لوظيفته وذلك طبقا للأوضاع والشروط التى تقررها السلطة المختصة فى هذا الصدد - والتى لها . تضع من الضوابط وتسن من الشروط ما تراه ملائما لمتطلبات طبيعة العمل بها للمفاضلة بين المرشحين لمنحها حال زيادة عددهم عن النسبة المقررة لذلك ت شريطة



اعداد:

رجب حسن مصطفى

باحث بالجهاز

أن تتسم تلك الضوابط بالعمومية والتجريد - وأن تكون معلومة لذى الشأن سلفا - والا تكون مخالفة لأى من الضوابط التى استنها المشرع بالمادة (٥٢) سالفة البيان - والا اضحت مانعا من موانع استحقاق العلاوة التشجيعية بالمخالفة لنص المادة المشار إليها - وهو أمر لا تقوى عليه جهة الإدارة بقرار من جانبها .

أما عن الشروط القانونية التى تضمنتها المادة (٥٢) لمنح العلاوة التشجيعية فتخلص فيمايلى :

١ - أن تكون كفاية العامل قد حددت بمرتبة ممتاز عن العامين الأخيرين وأن يكون قد بذل جهدا خاصا أو حقق اقتصادا فى النفقات أو رفعا لمستوى الأداء .

٢ - ألا يمنح العامل هذه العلاوة أكثر من مرة كل سنتين - والحكمة من ذلك — تبدو فى إعطاء الفرصة لجهة الإدارة فى منح هذه العلاوة الأكبر عدد من العاملين الذين تتوافر فى حقهم شروط منحها .

٣ - وأخيراً فقد استلزم المشرع ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة التشجيعية على أكثر من ١٠٪ من عدد العاملين فى وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حدة. أى أن هذه النسبة إنما تحدد على أساس عدد العاملين الشاغلين فعلا لوظائف كل درجة فى كل مجموعة نوعية على حدة دون اعتبار لعدد وظائفها - أما إذا قل عدد العاملين الشاغلين تلك الوظائف بالتحديد السابق - على عشرة منحت العلاوة لأحدهم - بعد استيفاء باقى الشروط .

ولا يثبت الحق للعامل فى هذه العلاوة التشجيعية حتى لو توافرت فى شأنه شرائط ومناط استحقاقها - الا بصدور قرار منحها من السلطة المختصة - وذلك بحسبان أن المشرع لم يلزم السلطة المختصة بإصدار مثل ذلك القرار فى أجل محدد أ، قت معلوم - ويلاحظ - أن منح العلاوة التشجيعية لا يخل بحث العامل فى استحقاق العلاوة الدورية فى موعدها .

كما يبين من البند الثانى من المادة (٥٢) آنفة البيان - أن المشرع اجاز للسلطة المختصة منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء خدمتهم على درجات علمية أعلى من مستوى الدرجة الجامعية الأولى وذلك وفقا للقواعد والإجراءات التى يصدر بها قرار من رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض لجنة شئون الخدمة المدنية .

ضوابط منح العلاوة التشجيعية

١ - النسبة التى تمنح فى حدودها العلاوة التشجيعية :

« حدد المشرع نسبة معينة يمنح فى حدودها العلاوة وهى ١٠٪ من العاملين بوظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حده وتحدد على أساس عدد العاملين الشاغلين فعلاً لهذه الوظائف فى كل درجة .. وهذا ما اكدته الاضافة التى جاء بها القانون رقم ١١٥ /١٩٨٣ من أنه إذا كان عدد العاملين فى تلك الوظائف أقل من عشرة يمنح العلاوة لواحد منهم فقط

فتوى ٣٥٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١٢/١٧

٢ - مناط مشروعية الضوابط الإدارية لمنح

العلاوة التشجيعية :

منح العلاوة التشجيعية هى رخصة من المشرع لجهة الإدارة تقديراً للعامل الجد وحثاً على زيادة الانتاج تمارسها جهة الإدارة فى نطاق سلطتها التقديرية طبقاً للأوضاع التى تقررها وطبقاً لمتطلبات وظيفة العمل وبمراعاة الضوابط التى استنها المشرع وعليه لجهة الإدارة اضافة ضوابط أخرى لاستحقاق العلاوة التشجيعية تتسم بالعمومية والتجربة ولا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام القانون وتكون معلومة لدى أصحاب الشأن ولا تتعارض

مع أحكام العلاوة الواردة بالمادة ٥٢ المشار إليها - والا أصبحت هذه الضوابط مانعاً لاستحقاق العلاوة وهو أمر غير جائز بنص القانون

(طعن إدارية عليا رقم ٣٣/١٣٠٣ق جلسة ١٩٩٣/٢/٢٧)

٣ - عدم جواز منح العلاوة التشجيعية أكثر من مرة خلال سنتين :

اشترطت المادة ٥٢ المشار إليها ضرورة انقضاء سنتين على منح العلاوة السابقة والسلطة المختصة لا تملك أى تقدير فى هذا الشأن منح هذه العلاوة قبل انقضاء سنتين على منح آخر علاوة سابقة يكون معه قرار المنح منطوياً على مخالفة جسيمة تنحدر الى على درجة الانعدام ولا تلحق حصانه ويجوز سحبه فى أى وقت دون التنفيذ بمواعيد سحب القرارات الإدارية .

(فتوى ١٠٧٤/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٧/٢/١٨)

٤ شروط تقارير الكفاية :

اشترط المشرع فى المادة ٥٢ أن تكون كفاية العامل قدرت بمرتبة ممتاز عن العاملين الآخرين وأن يكون قد بذل جهداً خاصاً أو حقق اقتصادا فيالنفقات أو رفعاً لمستوى الأداء فإنه يفترض أن يكون هذان التقريران عن سنتين قضاهما العامل فى الوظيفة ذاتها او فى مثلها من مجموعتها الوظيفية أو مجموعة من نوعها أو مثلها .

(فتوى ١٩٩٣/٨٦٤/٣/٨٩)

٥ - العلاوة التشجيعية يصدر بها قرار إدارى

هذا القرار هو قرار إدارى بمدلوله واصطلاحه الفقهى والقضائى وتجرى عليه ما يجرى على القرارات من السحب والإلغاء وتحصنه بفوات المواعيد ما لم يكن إلعيب الذى شابه يهوى بالقرار إلى درك الانعدام . ومن هذه العيوب وضع تقرير واحد عن العامل بمرتبة ممتاز دون أن بعد ميعاد التقرير الثانى وعلى الرغم من ذلك ثم منحه العلاوة فيكون من القرار صدر مخالفاً للقانون مخالفة جسيمه يصحه بالانعدام ولا يكتسب معه حصانه تحول دون سحبه فى أى وقت .

طعن إدارة عليا ٣٥/٣٦٦٠ق جلسة ١٩٩٥/١/٢١

٦ - التفرغ للعمل النقابى لا يمنع من استحقاق العلاوة التشجيعية :

مادة ٤٥ من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ والمعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ نص (يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة المنظمة للقيام بالنشاط النقابى .. ويستحق عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية المتفرغ خلال فترة تفرغة جميع الترقيات والعلاوات والبدلات ومتوسط المكافآت والحوافز ومكافآت الانتاج والمزايا المادية التى يحصل عليها زملاؤه من نفس المستوى الحالى كما لو كان يؤدى عمله منلا وتحسب مدة التفرغ ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل

رغم أن شرط بذل جهة خاص أو تحقيق اقتصاداً فى النفقات أو رفع مستوى الأداء لم يتحقق فى هذه الحالة نظراً لأن تفرغهم لا يسمح لهم بذلك ومع ذلك لا يجوز حرمانهم من العلاوة التشجيعية نزولاً على حكم المادة ٤٥ المشار إليها ولأنه لايسوغ أن يترتب على تفرغ العامل للعمل النقابى وخدمة زملائه من خلال المنظمة النقابية الأضرار به وهو أمر نهى عنه المشرع . وعليه يجوز منح هذا العامل العلاوة التشجيعية متى توافرت الشروط الاخرى للمنح .

(فتوى ١١٦٢/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٩/٢/٦)

٧ - مدى جواز منح شاغلى الوظائف العلا علاوة تشجيعية :

قبل تعديل القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ لم يكن شاغلى الوظائف العليا يخضعون لنظام تقرير الكفاية - ومن ثم فلم يكن من الجائز منهم العلاوة التشجيعية المنصوص عليها فى المادة (٥٢) سالفة البيان - لارتباط منحها واستحقاقها بتقدير كفاية العامل بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين - أما وأنه واعتبارا من تاريخ العمل بأحكام القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ فقد اخضع المشرع هؤلاء العاملين لنظام قياس كفاية الأداء - واجاز فى اللائحة التنفيذية للقانون تقدير كفايتهم بذات مراتب تقدير كفاية شاغلى وظائف الدرجة الأولى وما دونها - ومنها مرتبة ممتاز . الأمر الذى اضحى معه من الجائز منح العاملين شاغلى الوظائف العليا علاوة تشجيعية اذا ما تحققت فى شأنهم شرائط منحها . غير أن ذلك مقيد بالا يؤدى منحهم تلك العلاوة إلى تجاوز الربط الثابت المقرر لشاغلى وظائف الدرجة الممتازة والذى اعتبره المشرع حداً اقصى لمرتبات هؤلاء العاملين لا يمكن تجاوزه .

وينبغى ملاحظة :

أنه وأن كان من اللازم حصول العامل على تقدير كفاية بمرتبة ممتاز عن العاملين شاغلى الوظائف العليا - لاستحقاق العلاوة التشجيعية . الا أنه ليس بلازم أن يكون التقرير أن قد وضعا على شاغلى احدى هذه الوظائف العليا بعد ترقيته غليها - إذ أنه يستصحب التقرير الذى وضع عنه ابان شغله لوظيفة من الدرجة الأولى - بحسبان أن مجموعة الإدارة العليا ولئن كانت مجموعة نوعية مستقلة - الا أنها تعد امتداد للمجموعات النوعية الأدنى - هذا بخلاف العامل الذى ينقل إلى مجموعة نوعية مختلفة ومتباينة عن تلك التى تضم الوظيفة المنقول منها - إذ يتعين حينئذ حصوله على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز فى العاملين الأخيرين اللذين قضاهما فى المجموعة النوعية الجديدة دون إمكانية استصحابه أى أثر فى هذا الخصوص لتقدير كفايته ابان شغله لوظائف المجموعة النوعية المنقول منها .

٨ - مدى جواز منح أعضاء الإدارات القانونية المعاملين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٣ الخاص بالإدارات القانونية - العلاوة التشجيعية المنصوص عليها بالمادة (٥٢) :

يمكن القول بأن قضاء وافتاء مجلس الدولة قد أستقر على القانون رقم ٤٧ لسنة ١ ١٩٧٣ بشأن الإدارات القانونية بالمؤسسات العامة والهيئات العامة والوحدات التابعة لها قد نظم الحقول المالية من مرتبات وبدلات وعلاوات لأعضاء الإدارات القانونية قبل الجهات التى يعملون بها . ومن ثم لا يجوز الرجوع إلى أحكام قوانين العاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام فيما نظمه القانون المشار إليها - ومنها العلاوات التشجيعية - ومن ثم لا يجوز أعمال حكم المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أعضاء الإدارات القانونية - وأن منحهم إياها يهوى بالقرار الصادر بها على درك الانعدام فلا تلحقه حصانه ويجوز سحبه فيأى وقت دون التقيد بمواعيد سحب القرارات الإدارية الباطلة .

بالرجوع الى القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٣ يبين أن المشرع نظم الحقوق المالية من مرتبات وعلاوات وبدلات للعاملين بالإدارات القانونية قبل الجهات التى يعملون بها وعليه لا يسوغ الرجوع إلى أحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ نظراً لأنه لا يجوز إصدار القانون الخاص بذريعة أعمال القواعد العامة لما فى ذلك من منافاة صريحة للغرض الذى وضع من أجله القانون الخاص وهو ما من مقتضاه عدم جواز منح علاوة تشجيعية لهؤلاء إذ لم يتضمنها القانون الخاص - لأنه فى ذلك استدعاء لأحكام واردة فى نظام قانونى معين لتطبيقها على عاملين بنظام قانونى آخر فيما لا يقتضى الضرورة استدعائه وهو إقحام نصوص قانونية على نظم قانونى قائم متكامل بما يخل بالإطار العام له وبما ما عليه من أسس ومبادىء راعاها المشرع عند استصداره للقانون الخاص .

فتوى ٤٠٨٠/٤/٨٦٥ جلسة ١٩٩١/١١/٧

إدارية عليا ٣٦/٢٩٧٩ق جلسة ١٩٩٦/١١/٢٣

إدارية عليا ٣٧/٨/٤ق جلسة ١٩٩٦/١٢/٢٨

أسلوب فريق العمل
لماذا تسود الفردية والأنانية على روح الجماعة

إعداد: ايلين ويصا عبدالنور
مدير عام الإدارة العامة للتخطيط

مهماً يرجع إلى أننا لم نرب أنفسنا على العمل الجماعي، بالإضافة إلى عدم احتواء مناهجنا التربوية والعلمية والعملية مناهج العمل الجماعي وفرق العمل والتي نحن في أمس الحاجة إليها لمواكبة التغييرات السريعة والمتلاحقة التي حدثت في بيئة العمل مما أدى إلى تغيير بناء الإدارة وتغيير الطريقة التي تعمل بها منظمات الأعمال عند اتخاذ القرارات الإدارية وحل المشاكل الإدارية من الأسلوب الفردي إلى أسلوب فريق العمل والذي أثبت نجاحه في الدول المتقدمة عندما قامت بتطبيقه حيث إنه حقق النتائج المرجوة منه ولذا تتناول هذه المقالة أسلوب فريق العمل متضمناً النقاط الآتية:

١. المقصود به:

جماعة من الأفراد المتجانسين يشتركون معاً بتكامل في أداء عمل محدد لتحقيق هدف مشترك ويتحمل كل منهم مسئوليات ومهات معينة في هذا العمل ويسود الفريق جو من التفاهم والتعاطف والانتماء.

٢. قواعد نظام العمل داخل الفريق "ميثاق فريق العمل"

١ــ الالتزام بالوقت ومواعيد الاجتماعات للفريق.
٢ــ وحدة الهدف ووحدة الفريق.
٣ــ احترام آراء الآخرين ومشاعرهم.
٤ــ المساواة.
٥ــ عدم إلقاء اللوم على الآخرين.
٦ــ المساندة الجماعية لقرارات الفريق والشعور بالانتماء.
٧ــ الالتزام بالأهداف الموضوعة وتحمل المسئولية وتوليد الحلول.
٨ــ مراعاة الأسلوب العلمي في حل المشاكل «تحديد المشكلة ــ البدائل ــ تقييم كل بديل ـ اختيار الحل الأنسب».
٩ــ بساطة التنظيم وفرديته.
١٠ــ المهمة حيث إن المهمة هي التي توجه الفريق نحو الهدف.
١١ــ العدد محدود حسب طبيعة مهمة الفريق وذلك لتوافر تفاعلات مستمرة مما يؤدي إلى حل المشاكل بسهولة نظراً لجودة الاتصالات وانخفاض الصراعات.
١٢ــ المشاركة وإبداء المقترحات والعمل على تشجيع الابتكار والإبداع.

٣. فوائد فريق العمل:

١ــ التعاون التنافسي الإيجابي.
٢ــ رفع الروح المعنوية عند الانضمام للفريق.
٣ــ الثقة والاستعداد لتقبل المخاطر.
٤ــ التماسك
٥ــ الاتصالات الفعالة
٦ــ الانتماء
٧ــ زيادة الانتاجية
٨ــ الاستخدام الأكثر فاعلية للموارد
٩ــ إشباع حاجات الأمن والأمان.
١٠ــ تحسن مستوى ونوعية القرارات ومهارات الاعضاء
١١ــ تقلل من الإحساس بالوحدة
١٢ــ حل المشكلات وذلك بالاستفادة من القدرات والمهارات المتنوعة.

٤. الصفات التي تميز الفريق الفعال:

أولاً: المعلومات

١ــ تدفق المعلومات بحرية من أسفل إلى أعلى ومن أعلى إلى أسفل وداخل المستويات الإدارية.
٢ــ يشترك فيها جميع أعضاء الفريق.
٣ــ واضحة وصريحة.

ثانياً: علاقات الأعضاء:

- الثقة ــ الاحترام ــ التعاون ــ الدعم ــ الأداء المتميز.

ثالثاً: الخلاف

- يعتبر طبيعياً ونافعاً حول الموضوعات وليس الأشخاص.

رابعاً: جو العمل

١ــ واضح
٢ـ غير قائم على التهديد
٣ــ غير قائم على المنافسة السلبية
٤ــ قائم على المشاركة.

خامساً: اتخاذ القرارات

١ــ بالإجماع
٢ــ يتم عن طريق الاستخدام الجيد للمعلومات
٣ــ يلتزم الجميع بتنفيذ القرارات

سادساً: الابتكار

١ــ المزيد من الخيارات
٢ــ موجه نحو إيجاد الحلول

سابعاً: السلطة

١ــ يشترك فيها الجميع
٢ــ يتوقف على الكفاءة
٣ــ يتوقف على الإسهام للفريق ككل.

ثامناً: الحفز

١ـ الالتزام بالأهداف التي حددها الفريق.
٢ــ أشباع حاجات الانتماء
٣ــ إتاحة فرص أكبر للانجاز.

تاسعاً: المكافآت

١ـ ترتكز على الإسهام للفريق وتقدير الانجازات.

٦ــ مواصفات الفريق الفعال:

١ــ واضح الرسالة والأهداف.
٢ــ العمل بإبداع.
٣ــ التركيز على النتائج.
٤ــ أدوار ومسئوليات أعضائه واضحة.
٥ــ منظم جداً.
٦ــ يعتمد على قدرات ومهارات أعضائه.
٧ــ التعاون بين أعضائه.
٨ــ تحسين ظروف العمل الجماعي.
٩ــ حل الخلافات
١٠ــ التواصل بانفتاح ومصداقية
١١ــ اتخاذ قرارات هادفة وموضوعية.
١٢ــ يقيم ويقوم نفسه.

٧ــ دور قائد الفرق:

١ــ تسهيل عمل الفريق.
٢ــ المحافظة على الحجم المناسب للفريق.
٣ــ الإعلان عن مواعيد اجتماعات الفريق مقدماً.
٤ــ جمع آراء الأعضاء.
٥ــ تشجيع الأعضاء على المشاركة بآرائهم.
٦ــ إعادة صياغة النقد بطريقة ايجابية.
٧ــ طلب ملاحظات ايجابية من الأعضاء السلبيين.
٨ــ التنسيق.
٩ــ الوساطة لتلخيص المناقشات.
١٠ــ حماية حق إبداء الرأى
١١ــ الدعم
١٢ــ الموجه وهو الاعتراض على سلوك غير مرغوب من أحد أعضاء الفريق.

وضع نظام خاص لتقييم أداء الفريق وأداء كل عضو.

معوقات نجاح الفريق:

شعور أعضاء فريق العمل بأنهم شركاء يساعد على النجاح

وذلك عن طريق فهم أسباب الفشل وكيفية تجنب هذه الأسباب:

١ــ التخطيط السيء أو العمل بدون تخطيط
٢ــ عدم كفاءة قائد الفريق
٣ــ ضعف مستوى التدريب
٤ــ الشعور بالاحباط
٥ــ انعدام الثقة
٦ــ عدم قيام كل عضو بمهامه
٧ــ عدم الرغبة فى اتخاذ القرارات
٨ــ سوء عملية الاتصال
٩ــ الغموض عند توصيل الرسالة
١٠ــ عدم انصات قائد الفريق وتسلطه فى قيادته للفريق.
١١ــ تضارب الألفة والانسجام بين أعضاء الفريق.
١٢ــ تضارب الأهداف.
١٣ــ الغيرة والتنافس.
١٤ــ تعارض الشخصيات.
١٥ــ سوء الأداء
١٦ــ سوء برامج الحوافز والمكافآت.
١٧ــ عدم حصول الأعضاء على المعلومات اللازمة والدقيقة.
١٨ــ سيطرة بعض أعضاء الفريق على الفريق.

تقييم أداء فرق العمل

ان السبب الرئيسى لتقييم الأداء هو تحديد كيفية إمكانية تحسين هذا الأداء وخاصة بعد ان حلت فرق العمل محل مجموعات العمل لم يعد تقييم أداء الفريق يتم وفقاً لمعايير الأداء للأعضاء فقط ولكن تقييم أداء الفريق بأكمله.

ويتم تقييم أداء الفريق وفقاً لمعايير الأداء الموضوعة والتى يجب ان تتناغم مع معايير أداء الفرد حيث إن تقييم أداء الفريق ليس بديلاً عن تقييم أداء الفرد كلاهما مهم لابد وان يحاسب كل فرد على تصرفاته وكذلك على مشاركته فى عمل الفريق إلا أن هناك بعض العوامل التى يجب أخذها فى الاعتبار عند وضع معايير الفريق كالآتى.

١ــ يجب ان يكون أهداف وتوجهات الفريق واضحة لجميع أعضاء الفريق.
٢ــ يجب ان يشارك أعضاء الفريق فى وضع المعايير
٣ــ يجب أن يتم تنظيم مواعيد الفريق وفق جدول مخصص لها.
٤ــ يقوم قائد الفريق بإدارة الفحص والتقييم وان يتم مناقشة هذا التقييم فى اجتماعات الفريق.

كما يجب ان تتضمن المعايير الآتية:

١ــ الكم المطلوب أدائه فى الساعة أو فى اليوم.
٢ــ الجودة أو الكيف المطلوب تحقيقه.
٣ــ أن تكون هذه المعايير محددة وواضحة لكل شخص.
٤ــ ان تكون هذه المعايير قابلة للتقييم وأيضاً قابلة للتحقيق.
٥ــ اشتراك أعضاء الفريق وتشجيعهم لممارسة تقييم أدائهم بانتظام وفق هذه المعايير حيث لا ينتظر العضو تقييم رسمى لأدائه لمعرفة ما إذا كان يلبى المعايير أم لا بل يجب أن يعرف بنفسه مستوى أدائه ويمكنه اتخاذ الاجراءات التصحيحية على الفور.

أنواع تقييم الأداء

تنفذ معظم المنظمات تقييمات رسمية على أداء الموظفين سنوياً ولكن هذا التقييم السنوى لا يكفى ذلك لأنه أثناء العام تتغير الأهداف ويتنوع الأداء وتظهر المشاكل التى لم تكن فى الحسبان أثناء وضع المعايير لذا يجب ان يتم التقييم أربع مرات فى العام كما يجب اتباع نظام معين حتى يتم تقييم جميع العاملين بنفس الطريقة والأسلوب وفيما يلى أكثر الأنظمة الشائعة لتقييم الأداء:

التقييم من خلال نظام السمات يعتبر هذا النظام من أكثر نظم التقييم استخداماً. حيث توضع قائمة بأهم السمات فى قائمة على الجانب الأيمن ويتم قياس كل منها باستخدام مقياس يتدرج من تقدير غير مرضى إلى ممتاز.

يتميز هذا النظام ظاهرياً بسهولة تنفيذه وفهمه لكنه مثقل بالمشاكل والتى من أهمها:

١ــ النزعة المركزية: بدلاً من تقييم كل سمة بعناية.
٢ــ تأثر الرئيس فى تعميمه لمرؤسية باعتبارات شخصية وليس باعتبارات موضوعية.
٣ــ انحيازات شخصية: ان المديرين كبشر لديهم انحيازات وتحاملات مع أو ضد أناس آخرين. وقد تؤثر هذه الانحيازات على هذا النوع من التقييم بشكل كبير.
٤ــ السلوك الحديث أو الأخير : من السهل تذكر ما فعله الموظفون فى الشهور القليلة الماضية ولكن المديرين يميلون إلى نسيان ما فعله هؤلاء فى المرحلة الأولى من الفترة التى يغطيها التقييم.

الطريقة المثلى للتغلب على أوجه القصور فى نظام السمات هو إبداله بنظام آخر وهو نظام التقييم من خلال النتائج.

نظام تقييم النتائج:

تركز المنظمات التى تستخدم هذا النظام على بلوغ نتائج معينة تكون قابلة للقياس لذا يعتبر هذا النظام أسهل للاستخدام إذا كان هناك عوامل قابلة للقياس. كما ان هذا النظام مفيد أيضاً فى المجالات غير المادية معنوية مثل تحقيق أهداف معينة فى تطوير الإدارة.

وفى هذا النظام يتم التركيز على ما كان متوقع من أعضاء الفريق وما مدى درجة تقارب ما أنجزوه بما هو متوقع لهم. حيث يتم الموافقة على التوقعات فى بداية المدة المحددة لها ويتم تقييمها فى نهاية هذه المدة.

وتوضح النقاط الآتية طريقة عمل النظام.

١ــ يجب موافقة قائد الفريق والأعضاء الذين يقومون بالعمل على النتائج المتوقعة من هذا العمل والتى تسمى مجالات النتائج الأساسية.
٢ــ قيام كل من قائد الفريق وعضو الفريق بوضع الضوابط التى من خلالها يتم تقييم عضو الفريق فى كل مجال من المجالات الأساسية السابق ذكرها.
٣ــ قياس النتائج التى ينجزها الموظف فى كل مجال مقارنة لما هو متوقع خلال تقييم رسمى.
٤ـ القياس الرقمى يستخدم فى كثير من المنظمات لتقييم إلى أى مدى يحقق الموظف الأهداف المرجوة وفى حالة المنظمات التى يصعب وضع مقاييس رقمية لها تقدم تقرير سردى لتلخيص ما قد تم إنجازه والتعليق على أهميته.

على الرغم من ان نظام تقييم النتائج قد يبدو ذو معنى وهدف عن نظام السمات فإنه لا يخلو من المشاكل وخاصة إذا لم ينظر قائد الفريق وعضو الفريق بشكل موضوعى إلى ما ينجزوه فإن توقعات غير حقيقية سوف تحدث كما ان الخطر يكمن فى أن هذه التوقعات قد تكون منخفضة جداً أو مرتفعة جداً.

بالإضافة إنه ليست كل الأهداف مساوية فى الأهمية لذا يجب وضع الأهداف الأكثر أهمية ثم الأقل بالنسبة للفريق والمنظمة.

٣ــ التقييمات المشتركة يستخدم هذا النوع من التقييم لجعل النتائج المعتمدة على التخطيط ذات معنى حيث يقوم بهذه المهمة بكفاءة عالية كما انه مفيد بشكل خاص لتقييم الأعمال الإبداعية مثل البحث والتنمية أو الأعمال الأدبية حيث يقوم أعضاء الفريق مع قائدهم بتحديد المستوى المتوقع مع تطبيق المرونة اللازمة لملائمة الظروف التى يعملوا من خلالها والموافقة على المعيار الذى يتم استخدامه فى تقييم العمل.

ولهذا النظام ميزات عديدة منها:

١ــ تمنح أعضاء الفريق الفرصة لعمل تقييم رسمى لأدائهم بطريقة منظمة.
٢ــ مناقشة الاختلافات فى كل من التوقعات والنتائج التى يتم تحقيقها بين أعضاء الفريق

وقائد الفريق.
٣ـ تساعد قائد الفريق على رؤية المناطق التى فشل فيها فى تنمية قدرات عضو الفريق.
٤ـ تساعد عضو الفريق وقائد الفريق على تحديد المشاكل التى قد تم إغفالها أثناء العمل اليومى.
٥ـ تحديد المناطق بدقة التى يحتاج الموظفين إلى تحسين فيها والتى يحتاجون إلى تدريبات إضافية.
٦ـ توفير الفرصة لمناقشة أهداف واقعية للمرحلة القادمة والتى يتم الاتفاق عليها.
٧ـ تساعد أعضاء الفريق على تقييم أدائهم وتقدمهم كما تقوم بدور المرشد فى تحديد الخطوات المناسبة للتقدم للإمام.
٤ـ تقييم الزملاء لزملائهم
فى المنظمات التقليدية يقيم المدير مرءوسيه بينما عند تطبيق نظام فرق العمل فى هذه المنظمات لا يزال المدير قائد الفريق يقوم بتقييم أعضاء الفريق ولكن يضاف إلى ذلك تقييم العضو لزملائه لأن التقييم بواسطة عدة أشخاص هو الأنسب لجعل النتائج أكثر موضوعية لان الأعضاء يعملون جنباً إلى جنب فإنهم على دراية بكفاءة عمل الزملاء كما ان التقييم يتم بواسطة أشخاص عديدون مما يقضى على الوسائط الفردية والغيرة والصراعات الشخصية.
والجدير بالذكر ان التقييم من خلال الزملاء له صور عدة وقد يكون فى شكل عددى أو سردى ولكنه يجب ان يكون ثابتاً على المبدأ ويتم تدريب جميع الأعضاء بعناية علي استخدام هذا النظام.
الحجج المؤيدة والمعارضة للتقييم من خلال الزملاء:

أولاً: الحجج المؤيدة:

١ـ عدم اعتماد الشخص على معارفه الشخصية فى تقييمه.
٢ـ الحصول على آراء مختلفة لأداء كل فرد.
٣ـ إعطاء الفريق بأكمله الفرصة للمشاركة فى تحديد نقاط الضعف فى الفريق.
٤ـ تنمية وتطوير خطط العمل الخاصة بالفريق.
٥ـ يمكن لقائد الفريق كتابة تقرير أكثر موضوعية وأكثر شمولية عن أداء كل عضو فى فريق وذلك عن طريق حصوله على عدة تقييمات لأداء كل فرد.

ثانياً: الحجج المعارضة:

١ـ بعض الأعضاء قد يعتبرون الآخرون منافسين لهم فى الترقى ولذلك تقيموهم بأقل مما يستحقون.
٢ـ قد يقيم الأعضاء أصدقائهم بأكثر مما يستحقون.
٣ـ بعض الأعضاء قد يتبعون الأسلوب الأسهل فيقيمون الآخرين تقييماً متوسطاً.
٤ـ بعض الأعضاء قد يتناوب التقييم مع الآخرين سوف أقيمك تقييم عال وأنت تقيمنى تقييماً عالياً أيضاً.

ولمعالجة هذه الاعتراضات يجب عمل الآتى قبل فترة التقييم:
١ـ عقد اجتماع مع أعضاء الفريق لمراجعة الإجراءات ولتعزيز أهمية العدل والأمانة والتقييمات غير المنحازة.
٢ـ استخدام التقييمات الرقمية من خلال الزملاء إذا أمكن اطلب من كل عضو الاجابة عن أسئلة محددة بخصوص أداء كل زميل مع إعطاء أمثلة.

مناقشة الأداء مع أعضاء الفريق:

يجب عقد اجتماع بين قائد الفريق وكل عضو من أعضاء الفريق على حدة لمناقشة الأداء ولذلك يجب ان يستعد قائد الفريق للمقابلة الشخصية مع عضو الفريق وذلك عن طريق إعداد قائمة يضع فيها قائد الفريق كل ما يريد مناقشته ليس فقط النقاط التى تتطلب التحسين والأهداف المستقبلية وكيفية تخطيط عضو الفريق لإحراز هذه الأهداف ولكن للنقاط الأخرى التى أنجزها هذا العضو مع ملاحظة التحسن الذى أحرزه هذا العضو منذ الفترة السابقة وإلى الآن بالإضافة إلى تحديد مشاكل العضو التى تتعلق بالسلوك.

عشر أفكار مفيدة لتقييم الأداء:

١ـ يجب أن يعرف القائد ما الذى يريد تحقيقه من التقييم كما يجب أن يعلم أعضاء الفريق ما هو المتوقع منهم.
٢ـ الاحتفاظ بسجل أداء لكل عضو
٣ـ مناقشة التقييمات المكتوبة مع عضو الفريق.
٤ـ الاستماع لتعليقات عضو الفريق ثم توجيه أسئلة له لتحفيز الأفكار
٥ـ التركيز على الفرد وعدم المقارنة بينه وبين عضو آخر في الفريق.
٦ـ إقناع أعضاء الفريق باهتمام قائد الفريق بأدائهم وعملهم.
٧ـ دعم السلوك الجيد.
٨ـ التركيز على السلوك وليس على الشخص.
٩ـ عدم التردد من إعطاء نقد أمين.
١٠ـ تقديم العون لأعضاء الفريق لوضع أهداف شخصية تتفق مع أهداف الفريق والمنظمة التى يعمل بها ووضع خطة لانجاز هذه الأهداف.
ويعتبر التقييم أداة ضرورية فى قيادة الفريق تساعد قائد الفريق على تشجيع الأعضاء لتقييم أدائهم الخاص على أساس الاستمرار والتقدم للإمام واتخاذ خطوات نحو التطوير.
وفى نهاية المقالة نقدم بعض الارشادات فى هذا الموضوع

أولاً: إرشادات لقائد فريق العمل بالنسبة لتحفيز اعضائه:

١ـ اعرف إمكانيات كل عضو فى الفريق وحدد مهام كل واحد منهم اعتماداً على هذه الامكانيات.
٢ـ قم بإعطاء توجيهات واضحة ومحددة ومقبولة.
٣ـ اسمح لأعضاء الفريق باتخاذ قرارات متعلقة بمهام وظائفهم.
٤ـ كن مستمعاً جيداً لأعضاء فريقك ولا تهمل التواصل معهم
٥ـ قم بمكافأة الأداء المتميز والدقيق للعمل.
٦ـ قم بمعاملة أعضاء الفريق بعدالة كاملة وباحترام وتقدير.
٧ـ اهتم بالجوانب الشخصية لأعضاء الفريق.
٨ـ اجعل كل فرد فى فريقك يشعر وكأنه جزء مهم لا يمكن الاستغناء عنه.
٩ـ اجعل أعضاء الفريق مستمتعين بالعمل وفى تحد دائم.
١٠ـ قم بتدعيم جهود وأعضاء الفريق فى القيام بعمل بشكل متميز.
١١ـ حدد أهداف الفريق بالتعاون مع أعضاء الفريق سضمن لك هذا إلتزامهم بتحقيق هذه الأهداف.
١٢ـ لا تصادر حرية التعبير عن الآراء وشجع فريقك على التعبير عن آرائهم ومشاركتها معك ومع زملائهم.

عوامل النجاح لأى فريق عمل:

١ـ روح الزمالة يجب أن يشعر أعضاء أى فريق ناجح بأنهم زملاء وشركاء ويجب أن يحترم كل منهم ذكاء وقدرات الأعضاء الاخرين.
٢ـ التعاون: يجب أن يكون أعضاء أى فريق ناجح متعاونين ومستعدين للعمل سوياً من أجل تحقيق أهداف الفريق.
٣ـ التنسيق: فى حالة وجود تنسيق بين عمل أعضاء الفريق يمكن للأعضاء توقع عواقب أى إجراء يتخذه الفريق ويكونون على استعداد للتعامل معها.
٤ـ التدريب :إن قائد الفريق هو مدرب الفريق وهو الشخص الذى يقود الآخرين بالنسبة لتحديد الأهداف ويدرب الفريق على المهارات التى يحتاج اليها للوصول إلى هذه الاهداف ويعمل مع الفريق لتنسيق خطوات اعضائه ويحفز أعضاء الفريق ويدفعهم للعمل بشكل خلاق لتنفيذ الأهداف المرسومة.

المراجع:

١ـ مرشد الأذكياء الكامل لبناء فرق العمل ـ أرثر بيل ـ ١٩٩٩
الناشر: دار الفاروق للنشر والتوزيع الإعداد والترجمة تيب توب لخدمات التعريب والترجمة
٢- برنامج تدريب القيادات الإدارية العليا ـ مركز إعداد القادة
بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة



حقوق الإنسان في القانون والممارسة

تحرير: د. على الصاوى
عرض وتلخيص
أحمد جابر حسنين على
باحث بمركز إعداد القادة للقطاع الحكومى

يقع هذا الكتاب فى ٥١٠ صفحة تناولت فى خمسة فصول

الفصل الأول وجاء بعنوان الإطار القانونى الدولى لحقوق الإنسان ، ويتناول:

التوازن بين حقوق الإنسان والمصلحة العامة وأثر الظروف الاستثنائية فى ضوء أحداث ١١ سبتمبر .

تداعيات أحداث الحادى عشر من سبتمبر على منظمة حقوق الإنسان.

قضاء مجلس الدولة والحريات والحقوق العامة.

المحكمة الجنائية الدولية الدائمة ، ومحاكم جرائم الحرب.

الفصل الثانى/ الحماية القضائية لحقوق الإنسان ، ويتناول هذا الفصل

استقال القضاء كحق من حقوق الإنسان

قضاء المحكمة الدستورية العليا ، و مبادئ حقوق الإنسان.

دور النيابة العامة فى مجال حماية حقوق الإنسان.

دور النيابة العامة فى التفتيش على السجون والمبادئ الأساسية لمعاملة السجناء .

دور المحامين فى معاونة السلطات القضائية لاحترام حقوق الإنسان.

معايير العدالة الجنائية وحقوق الإنسان.

الاختصاص الجنائى الدولى فى مجال جرائم الحرب.

الفصل الثالث/ حقوق الإنسان فى النظام المصرى ، ويتناول:-

المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وموقف مصر منها.

الحبس الاحتياطى فى القانون المصرى مقارناً بقواعد الأمم المتحدة.

الحق فى احترام الحياة الخاصة فى المواثيق الدولية والقانون المصرى.

حقوق الإنسان فى قانون الطوارئ

الأمن القومى كقيد على حرية التعبير.

موقف القانون المصرى من حرية الرأى والتعبير فى ضوء المادة (١٩) من العهد الدولى للحقوق المدنية والسياسية.

الطب الشرعى ودوره فى الكشف عن التعذيب بعد الوفاة ، وأصول التشريح النموذجى .

اتفاقية مناهضة التعذيب والمعاملة المهينة ، أو العقوبة القاسية ، أو للإنسانية.

الفصل الرابع/ حقوق الإنسان للمراة والطفل ، ويتناول:-

اتفاقية إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، واهم التحفظات المصرية عليها.

حقوق الطفل فى مرحلتى التحقيق والاتهام فى ضوء قانون الطفل رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦.

قواعد الأمم المتحدة بشان حماية الأحداث.

الفصل الخامس/ مواقف المؤسسات الرسمية والأهلية ، ويتناول:-

الوزارات السيادية.

مؤسسات المجتمع المدنى.

الخاتمة والملاحق بالإضافة إلى ترجمة إنجليزية لقائمة المحتويات .

وتقديم برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، والتمهيد الخاص بالسفير/ أحمد حجاج المنسق الوطنى لمشروع دعم القدرات فى مجال حقوق الإنسان . وفيما يلى سوف نتناول بالعرض والتلخيص الفصلين الأول والثانى.

وتناول الفصل الأول

محاضرة للدكتور/ مصطفى الفقى بعنوان» التوازن بين حقوق الإنسان والمصلحة العامة وأثر الظروف الاستثنائية فى ضوء أحداث ١١ سبتمبر» ، والتى أوضح فيها ما يلى :-

ارتباط القضاء بحقوق الإنسان.

أن حقوق الإنسان تزدهر وتقوى فى ظل سيادة القانون وفى ضوء احترام القضاء لها.

كما تناولت المحاضرة تفاصيل أحداث الحادى عشر من سبتمبر* ، وما لحق بالعالم من تغيرات بناءاً على هذه الأحداث مؤكداً أن كافة الدول عرضة للأعمال الإرهابية . كما تناول نظرية السيادة ومدى تأثر هذه النظرية بالأحداث العالمية.

كما أشار د. مصطفى الفقى إلى الموقف المصرى من قضية الإرهاب على الساحة العالمية فى العديد من المحافل الدولية ، كما تناول تداعيات أحداث ١١ سبتمبر على النظام العالمى ، وكذلك المستجدات التى طرأت على المجتمع الأمريكى نتيجة هذا الاعتداء.

ويمكننا أن نخرج من هذه المحاضرة بعدة حقائق هامة ، وهى:-

أن الممارسات المتصلة بانتهاك حقوق الإنسان تخضع فى النهاية إلى المسائلة القانونية فى أولى درجاتها والمتمثلة فى النيابة العامة.

وجود معادلة صعبة تتمثل فى أن ضرورة احترام حقوق الإنسان قد يلزم أحياناً ببعض التصرفات ، والتى تبدو وكأنها انتهاك لحقوق الإنسان.

وجود حد أدنى لحقوق الإنسان لابد وأن تحترم.

وجود خيط رفيع بين رغبتنا فى الحفاظ على سلامة المجتمع واستمراره ، وبين المحافظة على الحد الأدنى لحقوق الإنسان.

تغير مفهوم كفالة حقوق الإنسان بعد أحداث ١١ سبتمبر، حيث أصبحت حقاً للإنسان الطبيعى السوى فقط ، وذلك بعد أن كانت أوربا ملجأ للجوء السياسى للهاربين من الجماعات المتطرفة.

وجود حد أدنى لحقوق الإنسان للمجرمين ، كأن يكون للمجرم الحق فى اللجوء لقاضيه الطبيعى.

أن حقوق الإنسان أصبحت ذريعة للدول العظمى تتدخل بها فى شئون دول العالم الثالث بدعوى حماية الأقليات ، والدفاع عن حقوق الإنسان ، أو رعاية الديمقراطية ، وغير ذلك من صور التدخل الغير شرعى.

أن مبدأ التدخل واختراق سيادة الدول جاء إنطلاقاً من القانون الدولى الإنسانى الذى أقر هذا المبدأ .

أن هناك حالة من النفاق فيما يتعلق بدعوة الدول الكبرى لحماية حقوق الإنسان ، وبين ما تفعله من انتهاكات لها.

الآثار السيئة الناجمة عن أحداث ١١ سبتمبر على العرب والمسلمين.

والاستغلال الإسرائيلى لها لضرب القضية الفلسطينية .
أن مسألة حقوق الإنسان هى فى حقيقتها نسبية ، وأمر مطاط وهلامى الشكل يصعب تحديد ملامحه .
أن العصر الحالى يشهد قيوداً على حقوق الإنسان أكثر من أى وقت مضى.
أن سيادة القانون والقاعدة القانونية المجردة قد شهدت تغيرات جعلتها مرنة فى يد الأقوى يوجهها كيفما شاء لاعتبارات سياسية ، وما تفرضه المصلحة الخاصة.
فقد الولايات المتحدة لتوازنها إثر أحداث ١١ سبتمبر مما جعلها تبحث عن مصالحها وهيبتها المفقودة على حساب حقوق الإنسان.
ظهور ما يسمى بالدبلوماسية الوقائية ، والتى تقوم على ضرب الدول المشكوك فى امتلاكها أسلحة معينة بعد سنوات !.
أن قضية حقوق الإنسان تتصدر أولويات المجتمع كله نظراً للتحولات العالمية الكبيرة والغير مسبوقة.
وقد دارت المحاضرة الثانية للمستشار إسكندر غطاس حول أحداث ١١ سبتمبر أيضاً ، وتداعياتها على منظومة حقوق الإنسان . حيث أكد أن العالم قد وضع تقويماً جديداً للبشرية يتحدث عن عالم ما قبل ١١ سبتمبر ، وعالم ما بعد ١١ سبتمبر ، وذلك من خلال مزج بين ما حدث فى ١١ سبتمبر ، وما حدث للولايات المتحدة فى بيرل هاربر * ، وما نتج عنه من معاقبة كل من له أصول يابانية . وما يحدث اليوم من معاملة سيئة لكل من له أصول عربية أو إسلامية ، مشيراً فى ذلك إلى تكييف اعتداءات الحادى عشر من سبتمبر ، والذى أثار خلافاً حول الأساليب المناسبة لمواجهة مرتكبيها فى إطار الشرعية . فقد نظرت الولايات المتحدة الأمريكية إلى هذه الاعتداءات على أنها حرباً أعلنت عليها .
فى حين دارت النظرة الأوربية بوجه عام باعتبارها حدثاً إرهابياً شبيهاً بأحداث سابقة كانوا قد اجتازوها . وقد تناولت المحاضرة القرارات الصادرة فى إطار منظمة الأمم المتحدة ، والمنظمات الإقليمية ، موضحة الإجراءات الاقتصادية والأمنية ، والتشريعية ، والقضائية ، بالإضافة إلى الالتزامات السياسية كالاتفاقيات والبروتوكولات ذات الصلة بمكافحة الإرهاب.
وقد أكدت المحاضرة على عدة أمور هامة ، وهى :
أن أحداث ١١ سبتمبر وآثارها السيئة التى تخطت الشعب الأمريكى هى بمثابة الوجه القبيح للعولمة ، أو عالم اليوم الذى يوصف بالقرية الكونية.
تغير استراتيجية الحروب والتى من تفاصيلها الأساسية أن الأمر يحتاج إلى دولة لتدمير دولة أخرى ، لكن بأحداث ١١ سبتمبر سقطت هذه المقولة وأصبح بإمكان مجموعة من الأشخاص تحمل أسلحة دمار وعقول اليكترونية أن تفعل ما كانت تفعله الدول.
ظهور ما يعرف بـ « عولمة الإرهاب » نتيجة تعدد الهجمات الإرهابية وانتشارها فى كل دول العالم.
ظهور سياسة « إما مع ، أو ضد » والتى انتهجتها الولايات المتحدة الأمريكية فى حربها المزعومة ضد الإرهاب.
صعوبة الحرب ضد الإرهاب حيث أنها حرباً كونية . فالعدو ليس نظاماً سياسياً مفرداً ، أو دولة يمكن القضاء عليها.
قابلية منظومة حقوق الإنسان للتعديل ، أو غض الطرف عنها نهائياً فى الظروف الاستثنائية والتى تتطلب تدابير غير عادية ، مما يؤكد هشاشة تلك المنظومة من ناحية ، وأنها جزء من الديكور السياسى للدول من ناحية أخرى.
أن الإعلانات والمواثيق الدولية والإقليمية الخاصة بحقوق الإنسان تتضمن نصوصاً تجيز تقييد ممارسة بعض الحقوق .
إزدواجية نظرة الدول للقضايا المختلفة ، وعلى سبيل المثال عند مناقشة النظام الأساسى للمحكمة الجنائية الدولية * كانت الولايات المتحدة من ضمن الدول الرافضة للخلط بين جرائم الإرهاب والجرائم ضد الإنسانية!.
أن الولايات المتحدة أعطت لنفسها الحق فى التمييز بين الدول فيما بين:
« محور الخير » ، « ومحور الشر » ، بالإضافة إلى إصدار قوائم التى تتضمن منظمات إرهابية وأسماء أفراد ومؤسسات مالية وخيرية مشتبه فى تورطها من وجهة النظر الأمريكية.
وتجدر الإشارة إلى ما يعرف بتوصيات « قوة واجب العمل المالى » : وهى من الموضوعات الهامة التى ذكرت بالمحاضرة وتدور حول تمويل الإرهاب ، تضاف إلى التوصيات الأربعين المتعلقة بغسيل الأموال ، وتحدد إطار العمل الأساسى للكشف ومنع مصادر تمويل الإرهاب ، وذلك من خلال:
مراجعة الدول مدى ملائمة قوانينها وقواعدها المتعلقة بالكيانات التى يمكن استغلالها فى تمويل الإرهاب.
مراعاة أن المنظمات « غير الربحية » تكون عرضة للاستغلال من قبل المنظمات الإرهابية .
استخدام الكيانات الشرعية كقنوات لتمويل الإرهاب بغرض تجنب تجميد الأصول.
وجدير بالذكر أن من تداعيات أحداث ١١ سبتمبر ما اتخذته الدول من تدابير تتعلق بأوضاع اللاجئين ، بهدف ضمان عدم قيام طالب اللجوء السياسى بتخطيط أعمال إرهابية أو المساعدة فى تنفيذها .
ويتحدث المستشار يحى عبد المجيد فى المحاضرة الثانية عن : قضاء مجلس الدولة وعلاقته بالحريات والحقوق العامة ، موضحاً دور مجلس الدولة فى صون الحقوق وحماية الحريات العامة ، فهو يعد قاضى المشروعية ، وقد تناولت المحاضرة تاريخ نشأته وتكوينه وأقسامه ، ومنها القسم القضائى ، وقسما الفتوى والتشريع ، وعلاقة مجلس الدولة بالعديد من الهيئات القضائية مثل : المحكمة الإدارية العليا ، ومحكمة القضاء الإدارى ، والمحاكم الإدارية ، والمحاكم التأديبية ، وهيئة مفوضى الدولة.
وقد تم التأكيد على دور مجلس الدولة فى صون الحريات والحقوق العامة من خلال الإجراءات التالية:
ترشيد نظم الإدارة وتحقيق العدل الإدارى.
إرساء مبدأ المساواة أمام القانون.
المساواة بين الرجل والمرأة فى الحقوق و الواجبات.
المساواة فيما يتعلق بفرض الضرائب حيث لا يجوز الإعفاء منها إلا فى أحوال معينة نص عليها القانون.
المساواة بين أفراد الشعب فى أداء الخدمة العسكرية.
إقرار حرية الإقامة فى المكان الذى يجد فيه الإنسان موئلاً ولعيشه متسعاً ولنشاطه مكاناً ، باستثناء الحالات التى يقيد فيها الشارع حريته لسبب من الأسباب.
الحفاظ على الأمن والأمان.
خضوع قانون الطوارئ لمبدأ سيادة القانون ، حيث أرسى الدستور أساسه ، وبيّن القانون حدوده وضوابطه.
أن الإجراءات المقيدة للحرية لابد وأن تستمد من وقائع حقيقية تثبت ارتكاب المقيد حريته للجرائم المسببة لهذا التقييد.
صيانة الحق فى الجنسية.
حق المرأة فى ارتداء النقاب انطلاقاً من الحفاظ على الحرية الشخصية ، وحرية العقيدة .
الحفاظ على حرية الصحافة والتعبير عن الرأى التى كفلها

الدستور.
حق الأفراد في الاجتماع . وهو حق أصيل للناس اعترف به القانون وأكده الدستور.
الحفاظ على حق الملكية الخاصة.
الحفاظ على حرية التجارة.
حماية حق الانتخاب . وحق الترشيح . ورقابة كافة مراحل العملية الانتخابية.
حرية تكوين الأحزاب.
الحفاظ على مبدأ الفصل بين السلطات.
الحفاظ على حق المسجون في استكمال تعليمه . واستقبال ذويه
وقد تحدث الدكتور صلاح الدين عامر - أستاذ القانون الدولي العام - في المحاضرة الثالثة . وهي بعنوان: المحكمة الجنائية الدولية الدائمة ومحاكم جرائم الحرب . عن طابع الحروب والصراعات في العصور القديمة والتي اتسمت بالوحشية والمغالاة في سفك الدماء . كما تناول تعريف جرائم الحرب . وأشار إلى دور الفقه في تعريفها .
كما أشار إلى دور الاتفاقيات الدولية متتبعاً التطور التاريخي لمشروعية العقاب على جرائم الحرب قبل الحرب العالمية الأولى وبعدها . وكذلك تطور المفهوم بعد الانتهاكات الوحشية التي شهدتها الحرب العالمية الثانية. والتطبيق العملي لمحاكمات مجرمي الحرب . والمحكمة العسكرية الدولية (نورمبرج - طوكيو) . والمحاكم العسكرية التي أنشئت تحت إشراف كل دولة من دول الاحتلال في ألمانيا . والمحكمتين الجنائيتين الدوليتين ليوغسلافيا السابقة ورواندا . والمحكمة الجنائية الدولية . واختصاصها في جريمة الإبادة الجماعية . والجرائم ضد الإنسانية . وجرائم الحرب . وجريمة العدوان .
وقد ركزت المحاضرة على عدة نقاط هامة . وهي :
أن جريمة الحرب هي انتهاك جسيم لقوانين وأعراف الحرب . وهي أيضاً انتهاك قانون الحرب من جانب أي شخص أو أشخاص من العسكريين أو المدنيين.
أن لجريمة الحرب معنى واسع يشمل انتهاكات قوانين وأعراف الحرب والجرائم ضد الإنسانية وضد السلم.
أما المعنى الدقيق لجريمة الحرب يطلق على انتهاكات قوانين وأعراف الحرب.
أن النظرة لجريمة الحرب تختلف من دولة لأخرى . إلا أن المحكمة الجنائية الدولية - الدائرة الاستئنافية - قد حددت الشروط الواجب توافرها في الجريمة حتى تكون محلاً للإتهام (بإنتهاكات قوانين وأعراف الحرب). وهي :
يجب أن ينطوي الانتهاك على خرق قاعدة من قواعد القانون الدولي الإنساني.
يجب أن تكون القاعدة .. قاعدة عرفية بطبيعتها.
يجب أن يكون الانتهاك خطيراً . أي يشكل تعدياً على قيم هامة . وأن يؤدي إلى نتائج خطيرة .
يجب أن يكون انتهاك القاعدة مؤدياً إلى ترتيب المسئولية الجنائية الفردية للشخص المنسوب إليه الفعل.

وفي ضوء ذلك يمكن ملاحظة الآتي :

أن كل انتهاك لقواعد القانون الدولي الإنساني يعتبر جريمة حرب. وبناء على ذلك فإن جرائم الحرب ليست محصورة في عدد محدد من الجرائم.
أنه إذا كان القانون الدولي الإنساني ما زال يعرف التفرقة بين النزاع المسلح الدولي . والنزاع غير ذي الطابع الدولي . فإن جرائم الحرب يمكن أن تقع في إطار كلا النوعين من النزاعات المسلحة.
أن تحديد قاعدة القانون الدولي الإنساني التي جرى انتهاكها أمر لازم لتوافر الركن الرئيسي في جريمة الحرب.
أن القانون الدولي الإنساني لا يضع عقوبة لكل جريمة حرب . وإنما يترك هذه المهمة لتشريعات الدول المختلفة طبقاً لمسئوليتها عن العمل على قمع انتهاكات القانون الدولي الإنساني.
أن هناك طائفتين من طوائف الانتهاكات . وهما :
الانتهاكات التي توصف بأنها مخالفات جسيمة . وتلزم الدولة بقمعها جنائياً.
الانتهاكات التي تلتزم الدول بوقفها فقط.
وقد انطوت اتفاقيات جنيف الأربع عام ١٩٤٩ على قائمة بالمخالفات الجسيمة للاتفاقيات . ومن هذه الانتهاكات:
جعل السكان المدنيين أو الأفراد المدنيين هدفاً للهجوم.
شن هجوم عشوائي.
شن هجوم على الأشغال الهندسية . أو المنشآت التي تحوي مواد خطرة عن معرفة سابقة بخسائرها.
الهجوم على المواقع المجردة من وسائل الدفاع . أو المنزوعة السلاح.
اتخاذ شخص ما هدفاً للهجوم عن معرفة بأنه عاجز عن القتال.
الاستعمال الغادر مخالفة للعلامة المميزة للصليب الأحمر . أو الهلال الأحمر . أو أية علامة أخرى للحماية.
قيام دولة الاحتلال بنقل بعض سكانها المدنيين إلى الاراضي التي تحتلها.
كل تأخير لا مبرر له في إعادة أسرى الحرب أو المدنيين إلى أوطانهم.
ممارسة التفرقة العنصرية .
الهجوم على الآثار التاريخية ودور العبادة والأعمال التي تعد تراثاً ثقافياً . ويمكن التعرف عليها بوضوح.
حرمان شخص تحميه الاتفاقيات من حقه في محاكمة عادلة طبقاً للأصول المرعية.
القتل العمد.
التعذيب أو المعاملة اللاإنسانية .
تعمد إحداث معاناة شديدة . أو إلحاق أذى خطير بالجسم أو بالصحة.
منع أي أسير حرب . أو أي شخص مشمول بالحماية من حقه في محاكمة عادلة ونظامية .
الإبعاد أو النقل غير المشروعين أو الحبس غير المشروع.
أخذ الرهائن.
قتل أو جرح مقاتل استسلم مختاراً.
إساءة استعمال الهدنة . أو علم العدو أو شارته العسكرية .. مما يسفر عن موت أفراد أو أصابتهم.
إعلان أنه لن يبقى أحد على قيد الحياة .
إجبار رعايا الطرف المعاديعلى الاشتراك في عمليات حربية موجهة ضد بلدهم.
استخدام السموم أو الأسلحة المسممة.
استخدام الرصاصات المحظورة دولياً.
الاعتداء على كرامة الشخص . وبخاصة المعاملة المهينة والحاطة بالكرامة.
الاغتصاب أو البغاء أو الحمل القسري أو التعقيم القسري . وكافة أشكال العنف الجنسي.
تعمد تجويع المدنيين كأسلوب من أساليب الحرب.
تجنيد الأطفال دون الخامسة عشرة من العمر.
أما الفصل الثاني والذي يحمل عنوان : الحماية القضائية لحقوق الإنسان فقد استهله المستشار حاتم محمد الشربيني بمحاضرة عن « استقلال القضاء كحق من حقوق الإنسان » . تناول فيها استقلال السلطة القضائية وأكد أن تحقيق هذا الاستقلال لا يتم إلا بمجموعة من العناصر . أهمها :

أن تكون السلطة القضائية مشكلة من القضاة فقط.
مراعاة المبادئ العامة أثناء التحقيق بما يحفظ حق المتهم.
أن تكون المحاكمة علنية ومنصفة.
كما أشار إلى المبادئ القانونية التى لا يجب أن تغيب عن ذهن رجل النيابة العامة أثناء ممارسته لعمله ، وهو أنه يبحث عن الحقيقة وليس دوره إثبات التهم الموجهة إلى المتهم ، وأن يأخذ فى اعتباره كافة الحقوق التى كفلها الدستور للمتهم، ومنها:
قرينة البراءة .
حق المتهم فى أن يكون على بينة بالتهم الموجهة إليه.
حق المتهم فى الدفاع .
حق المتهم فى مخاطبة ذويه.
حق المتهم فى المعاملة الكريمة التى تحفظ له كرامته وإنسانيته.
أن لا يقع المتهم تحت أى ضغوط لإجباره على الإدلاء بأية أقوال أو اعترافات.
وقد أكد المستشار حاتم الشربينى على عدة نقاط هامة تبين العلاقة بين استقلال القضاء ، وبين حقوق الإنسان ، وهى:
أن الدستور المصرى الصادر عام ١٩٧١ نص فى مادته ٦٥ على خضوع الدولة للقانون ، واستقلاله وحصانته ضمانين أساسين للحقوق والحريات المنوط به أصلاً حمايتها . كما نصت المادة ١٦٥ على استقلال القضاء . بالإضافة إلى القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٤٣ والذى أكد على استقلال القضاء والقضاة.
أن القضاء هو حارس للمشروعية ، وبالتالى هو حارس لحقوق الإنسان والتى تتعرض فى غياب القضاء إلى الوقوع تحت رحمة الحاكمين وأهوائهم ورغباتهم.
أن استقلال القضاء يستمد وجوده من رسالة القضاء وفكرة أداء العدالة المطلقة.
أن القضاء المحايد هو أعظم حاجات الإنسان حيث يوفر الأمن والذى يعد الحياة للبشر.
أن مثول الإنسان أمام قاضيه الطبيعى هو من أهم حقوق الإنسان.
ضرورة تحقيق الضمانات اللازمة فى التشريعات للحفاظ على استقلال القاضى ، ومن ثم الحفاظ على أمانته ، ومن هذه الضمانات:
الحرص عند اختيار القضاة ، ومن الضرورى أن يكون من قبل السلطة القضائية نفسها.
أن يأمن القاضى على عمله ، هذا الأمر الذى اصطلح تسميته بقاعدة عدم قابلية القضاة للعزل.
ضرورة الفصل بين السلطات حتى لا يكون هناك سلطان على السلطة القضائية.
أن يكون القائم على إدارة السلطة القضائية مجلس مشكل جميعه من القضاة.
المساواة بين القضاة فى ما يحصلوا عليه مادياً من أداء أعمالهم ، ولا يكون هناك فرق بينهم إلا بالأقدمية .
أن يتم توفير دخل مادى يسمح للقاضى بحياة كريمة تناسب مكانته، والعدالة المطلوب منه تحقيقها.
أن يكون القاضى بعيداً تماماً عن الحياة السياسية ، والمشتغلين بها من أحزاب السياسية.
أن يكون القاضى مستقلاً عن الجمهور فلا تأخذه كلمات المديح أو الاستهجان ، أى بعيداً عن هوى الرأى العام.
ضرورة ضبط الجلسات بمنع مصورى الصحف وأجهزة الإعلام عن تصوير أحداثها.
أن تكون مساءلة القضاء وتأديبهم والتحقيق معهم من ذات السلطة القضائية.
وقد جاءت محاضرة المستشار الدكتور فتحى نجيب لتلقى الضوء على قضاء المحكمة الدستورية العليا ومبادئ حقوق الإنسان ، حيث استعرض من خلالها النشأة والتطور التاريخى للمحكمة الدستورية ، وتناول المواد التى اشتمل عليها الدستور الدائم المصرى الصادر سنة ١٩٧١ ، والتى تأخذ المبادئ الخاصة بحقوق الإنسان فى اعتبارها ، وقد أشار إلى الحقوق الأساسية التى اشتمل عليها الدستور المصرى ، وهى :
الحق فى الحياة.
الحق فى الحرية والمساواة.
الحق فى التعبير وحرية الرأى.
الحق فى التنظيم.
كما أشار إلى حق الدفع بعدم الدستورية وطرقه ، ومدى تأكيد الدور الاساسى للمحكمة الدستورية العليا فى التأكيد على احترام مبادئ حقوق الإنسان ، ومدى كفالة الدستور وتاكيده لحقوق المواطنين ، وعدم جواز الجور عليها لأى سبب . فالدستور أحق أن يتبع ، وأن تسير القوانين فى فلكه.
وقد أوضح الدكتور فتحى نجيب أن الشرط الجوهرى فى قيام محكمة دستورية هو أن يكون هناك دستور. والذى يقوم على مبدأ الفصل بين السلطات بالإضافة إلى أن يكون النظام القضائى قد بلغ من الوضوح ما يسمح بأن تاتى المحكمة الدستورية العليا لتمارس الرقابة على دستورية القوانين.
ولابد أن يعى الجميع أن قضية الدستور فى مصر مثلاً لم تكن نبت فجائى أو وليدة إرادة حاكم ، وإنما وليدة تطور طويل بدأ فى عام ١٨٧٩ تاريخ صدور أول دستور ليكون فى مصر مجلس نواب مسئول عن إصدار القوانين ، والموافقة عليها إلى أن وصل الى دستور ١٩٧١ الذى صدر متضمناً مبدأ الفصل بين السلطات ، وزاد عليه فيما يتعلق بالرقابة على أعمال السلطة التشريعية .. إنشاء محكمة دستورية. ومن اختصاصاتها :-
قبول الطعن فى أى قانون ترد عليه شبهة عدم الدستورية.
تفسير القوانين وهذا التفسير ملزم لجميع جهات الدولة.
النظر فى التنازع على الاختصاص بين الجهات القضائية من حيث الاختصاص فى قضية معينة ، وهو ما يعرف بالتنازع الإيجابى ، أو بعدم الاختصاص بنظر قضية ما ، وهو ما يعرف بالتنازع السلبى.
التنازع على تنفيذ الأحكام القضائية بين حكمين نهائيين صادرين من جهازين قضائين ويستحيل تنفيذهما معاً.
ومن قضاء المحكمة الدستورية العليا ، إلى دور النيابة العامة فى مجال حقوق الانسان ، حيث أوضح المستشار عبد المجيد محمود فى محاضرة بعنوان : دور النيابة العامة فى مجال حقوق الإنسان ، وأشار إلى حالات القبض والاعتقال ومدى التزام مأمور الضبط القضائى بتحرى الحنكة بألا يمس الحقوق الأساسية للمتهم أو المقبوض عليه وأن يعامل معاملة البرئ حتى تثبت إدانته . كما أشار إلى المعاملة التى يجب أن يتلقاها المحبوس احتياطيا مشيراً إلى حالات الحبس الاحتياطى ، وكذلك الحالات الخاصة بالحبس الاحتياطى غير محددة المدة مشيراً إلى نص المادة السادسة من قانون الطوارئ حيث يجوز القبض فى الحال على المخالف للأوامر التى تصدر طبقاً لأحكام هذا القانون ، والجرائم المحددة فى هذه الأوامر ، كما أشار المستشار عبد المجيد محمود إلى قانون الطوارئ فى مصر ، والذى أجاز الدستور فرضه كلما قامت أسبابه ودواعيه ، ومن هذه الأسباب:



انفلونزا الخنازير والخطر الذي يهدد العالم

اعداد طبيب بيطرى: جمال مصطفى
مدير عام طب بيطرى أسوان

ظهرت فى الأونة الأخيرة مشكلة تفاقمت بصورة لم تكن متوقعة وهى مشكلة مرض أنفلونزا الخنازير مما يدعو الى تكاتف جهود كافة قطاعات الدولة والأفراد لمواجهة هذه المشكلة الخطيرة التى لا نعلم مدى خطورتها الحقيقية وإلى أى مدى يمكن أن تتفاقم . فهل تؤدى إلى جائحة وبائية من إصابات بشرية إذا حدث تطور أسرع وأكثر للفيروس المسبب. وما حجم الإصابة المتوقعة.

بداية كان مرض أنفلونزا الخنازير مرض خاص بالفصيلة ذاتها فهو يصيب الخنازير فقط ولا تتعدى إلى فصيلة سواها . فجأة ولسبب غير معلوم استطاع الفيروس المسبب للمرض أن يتحور ليصيب الأفراد المخالطين للخنازير بصورة مباشرة . ولسبب غير معلوم تحور الفيروس ليمكنه الانتقال من إنسان إلى أخر مباشرة.

فلم يصبح الفيروس مرضا خاصا بالخنازير ولا المخالطين فقط بل تعدى لينتقل بين البشر وهنا مكمن الشر. فكون الفيروس قد تحور وتخلى عن صفته وأصبح فيروس أنفلونزا بشرى صرف ينتقل من إنسان لإنسان مما أدى إلى سرعة انتشاره وتكاثره واتساع رقعة الإصابة به بين الدول وطبقا للأسلوب العصري حيث أصبح العالم أسره واحدة في قرية واحده إذن فالفيروس نعتبره وبائا عالميا يستطيع أن يتواجد في جميع بلاد العالم ويصيب من أراد ولاسيما في البلاد الفقيرة التي تقتصر جهودها عن السيطرة على المرض أو اتخاذ الأساليب الوقائية منه أو التي تظهر فيها عادت الشعوب بصورة سيئة تساعد على الانتقال لهذا الفيروس وانتشاره.

- مدى الخطورة لمرض أنفلونزا الخنازير

ان خطورة هذا المرض ربما أدى إلى جائحة وبائية تغمر الكرة الأرضية لتصيب مئات الملايين من البشر و تأثيره على الاقتصاد والعمل والتنمية داخل جميع بلاد العالم.

سوف يؤثر سلبا على الحالة الاقتصادية والقدرة البشرية وبالتالي على جميع مرافق الحياة التي ربما أصيبت بشلل لا تقدر نسبته الحقيقية.

- طبيعة المرض وكيفية انتشاره

تعريفه هو مرض تنفسي فيروسي معدي وبائي ينتقل من خنزير إلى آخر وينتقل من الخنزير إلى الإنسان وينتقل من إنسان إلى آخر بصورة معدية وينتشر بين الفصائل المختلفة بصورة سريعة وبائية.

المسبب فيروس من فيروسات الأنفلونزا ذو تركيبه غشائية من نوعين من التركيب البروتينى وهى المختصر بـ N . H ويكون نوع H هو H1 . N هو N1

صورة الفيروس

كيفية انتشاره

ينتشر عن طريق التعامل المباشر وعن طريق الهواء والإفرازات الأنفية وعن طريق المخلفات الحيوانية

والسبله ونفايات الزرايب والمزارع.

العوامل التي تساعد على سرعة انتشاره

التلوث البيئي وعدم النظافة البيئية.

الزحام والاختلاط المباشر.

استخدام الأدوات الشخصية للغير.

عادات الشعوب في السلام والتقبيل والترحاب.

الأماكن الضيقة وعدم التهوية.

عدم استخدام الطرق الصحية في التعامل وفى مناحي الحياة.

الأساليب الصحية الواجب إتباعه لعدم الإصابة

منع التواجد في الأماكن المزدحمة والضيقة.

عدم استخدام أدوات الغير.

عدم التعرض بصورة مباشرة للحيوان أو الإنسان المصاب أو مخلفاته.

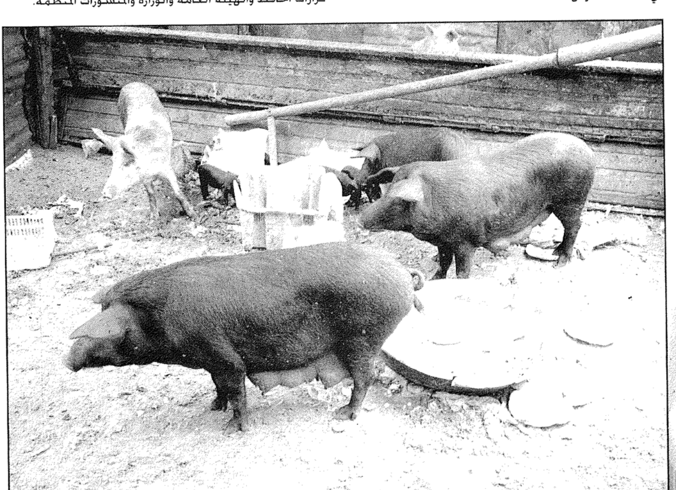
استخدام المطهرات والكمامات والقفازات الصحية.

الابتعاد عن أماكن الإصابة المحتملة.

منع العادات الشخصية في الترحاب والمعاملات الخاصة.
أعراض المرض: سواء في الحيوان أو الإنسان:-
الأعراض هي أعراض تنفسية:
ارتفاع درجة الحرارة تصل إلى ٤٠° مئوية.
الآم العظام.
الارتشاحات والإفرازات الأنفية.
التهابات الجيوب الأنفية.
التهابات الفم والحلق والشعب الهوائية.
الكسل والرقود والتوتر وعدم القدرة على الحركة.
قد يؤدى المرض في صورة نهائية إلى الوفاة أو النفوق للحيوان.
العلاج
استخدام عقارات التاميفلو المثبطة لقدرة الفيروس على التكاثر داخل الجسم في مراحل الإصابة الأولية.
استخدام العقارات ذات التأثير العرضي مثل خافضات الحرارة - والمسكنات.
استخدام المضادات الحيوية لمنع مضاعفات المرض.
استخدام المقويات والمنشطات ورافعات الكفاءة المناعية.
الوقاية من المرض
استخدام المطهرات.
استخدام الأساليب الصحية.
ترك العادات السيئة في التعامل.
الحفاظ على بيئة نظيفة صحيا.
إتباع الأساليب الصحية المتخذة من قبل الدولة والامتثال للقوانين المعدة لهذا الشأن.
التقدم للعلاج فور الشك في النفس أو الغير.
أخذ الأمصال الواقية.
الإجراءات الحجرية
فصل فصائل الحيوانات عن بعضها البعض ومنع التربية الجماعية المشتركة.
تربية الخنازير في أماكن مغلقة ومنعزلة.
العمل بنظام التربية في مزارع رسمية مطابقة للمواصفات وآمنة.
التخلص الأمن من السبله والمخلفات الحيوانية.
منع الاستيراد من دول ثبت وجود الإصابة بها.
المراقبة الصحية الجيدة والمستمرة لقطعان التربية الموجودة.
أخذ عينات التحليل بصورة دورية للتقصي النشاط المرض تحسبا لدخوله.
غلق المنافذ البحرية والبرية والجوية أمام الاستيراد أو دخول مصابين بين البشر أو دخول ظهور مجهولة الهوية.
سن جميع الحظائر وأماكن التربية باستمرار بالمطهرات واستخدام الأساليب الوقائية في التعامل.
المصل واللقاح
للأسف لم يتم حتى الآن علميا تصنيع مصل أو لقاح بيطري أو بشرى ضد فيروس أنفلونزا الخنازير وجارى محاولات وأبحاث جادة لاستخدام مثل هذا اللقاح.
١٢- بيانات ومعلومات عن أنفلونزا الخنازير
بدأ تسجيل الفيروس بصورته المرضية سنة ١٩٣٠.
ظل الفيروس خاص بالفصيلة ذاتها حتى عام ٢٠٠٣.
بدأ تسجيل أوائل الحالات البشرية التي تصاب بأنفلونزا الخنازير فيه التعامل المباشر ٢٠٠٦ في الصين ودول الشرق الأقصى.
بدأ تحور الفيروس إلى الطور المعدي من إنسان لإنسان في المكسيك ومعطيا فيروس مستقل بذاته شبيه بفيروس أنفلونزا الخنازير ولكنه يستطيع الانتقال من إنسان إلى أخر بالتعامل المباشر بين البشر ٢٠٠٩.
اتسع نطاق الإصابة بين الدول إلى أكثر من أربعين دولة في غضون عشرة أيام من بدء ظهور أول إصابة.
بلغ عدد المصابين أكثر من ٧٠٠٠ شخص بشرى في خلال عشرة أيام من تاريخ إعلان بدء الإصابة.
دخل الفيروس طور المرض الوبائي بعد أسبوع من إعلان ظهوره.
أدى إلى وفاة أكثر من ٢٠٠ شخص على مستوى العالم في فترة ٥-١٠ أيام من بدء الإصابة الأولى.
يخشى من اتساع رقعة الإصابة بالمرض وزيادة الأعداد المصابة بين البشر كما يخشى من حدوث الحالة الوبائية التي قد تعزى إلى الإصابة لأكثر من ١٠٠ مليون شخص ووفاة أعداد تفوق الآلاف بين البشر.
تكاتف العالم كله لمحاولة السيطرة على المرض لمنع تفاقم الحالة أو زيادة معدل انتشاره.
١٣- أسباب ظهور مرض أنفلونزا الخنازير
تربية الأنواع المختلفة والفصائل المختلفة من الحيوانات والطيور في أماكن واحدة.
عدم استخدام الوسائل الصحية المناسبة للتربية أو التعامل.
التربية بالطرق العشوائية وفى ظروف صحية متدنية حيث تستخدم القمامة والأماكن الغير صحية للتربية.
تفاعل الفيروسات المتنوعة بين الكائنات الحية لتعطى فيروس جديد له القدرة على إصابة البشرة.
تفاعل الفيروس وتحوره ليعطى صورة فيروسيه قادرة على الانتقال من إنسان إلى آخر بصورة مباشرة.
١٤- النتائج المترتبة على أنفلونزا الخنازير
فقد الثروة البشرية مما يسبب شلل في الحياة العامة.
ضياع الثروات القومية من لحوم ومنتجاتها.
تدهور الاقتصاد الدولي والعالمي.
سقوط كثير من الدول تحت طائلة الفقر الاقتصادي.
تدهور الحالة الاجتماعية كنتيجة للتدهور الاقتصادي.
خلق حالة من الفوضى بين الدول وبين الأفراد وفى الحياة العامة والخاصة.
وقد قدرت الخسارة الاقتصادية بأكثر من ١٠ مليار جنيه في المكسيك بعد يومين فقط من ظهور أول إصابة.
فكيف إذا امتدد ذلك لجميع دول العالم وبصورة وبائية أكثر شدة أو عند ظهور الحالة الوبائية.
١٥- الجهود التى قامت به الدولة لحل المشكلة والقوانين التي تم سنها
إصدار قوانين وتشريعات تمنع الاتجار في الخنازير والطيور الحية.
منع التربية العشوائية للطيور والخنازير.
ذبح أو إعدام جميع الطيور أو الخنازير المخالفة لقرارات الدولة المنظمة للتربية.
استصدار لوائح منظمة لإنشاء المزارع الصحية والآمنة للطيور والخنازير.
التخلص بالذبح أو الإعدام لكافة أشكال التربية العشوائية للخنازير بجمهورية مصر العربية.
منع نقل الخنازير بين المحافظات حية أو لحوم.
أخذ عينات معملية للفحص باستمرار بالمعامل المركزية للتأكد من عدم دخول الفيروس إلى جمهورية مصر العربية كحالة من النقص النشط وتقليل هذا النقص تحسبا لظهور المرض.
منح التعويضات اللازمة لأصحاب المزارع العشوائية منعا للضرر

وإغلاق جميع مقالب الزبالة والعشش الغير مرخصة أمام تربية الخنازير.
تشديد الإجراءات الجمركية والحجرية في المطارات البرية أو البحرية أو الجوية لمنع دخول الحيوانات الحية بكافة أشكالها من الأماكن المصابة ومنع دخول أي مصاب بشرى إلى داخل الجمهورية.
استخدام أحدث أساليب التقنية لاكتشاف المرض والتخلص منه.
سن القوانين الجزائية الرادعة للمخالفين.
١٦- اقتراحات حل المشكلة
الإسراع في تحضير مصل واقي أو لقاح ضد الفيروس بأسرع ما يمكن وتعميم استخدامه على مستوى العالم في جميع الدول خاص بالخنازير أو الفصيلة الحيوانية أو خاص بالإنسان .
عدم اللجوء إلى تدمير الثروات الحيوانية الاقتصادية للبلاد حيث أنها لا تؤدى إلى السيطرة الفعلية على المرض.
فمعلوم أن السيطرة على أي مرض وبائي عند دخوله إلى قطر ما هو تعميم التحصين والإتباع الأمثل للطرق الوقائية وليس تدمير الثروة الاقتصادية للبلاد وتحصين جميع الفصيلة التي يظهر بينها المرض وقد تم التغلب على أكثر الأمراض الوبائية شراسة في الماضي بهذا الأسلوب الأمثل.
وقد قامت كثير من البلاد مثل فرنسا وروسيا وإسرائيل باتباع هذا الأسلوب فنجحت فيه تماما ضد غزو أنفلونزا الطيور فيجب تطبيق هذا الأسلوب داخل جمهورية مصر العربية حفاظا على الثروة الداجنة أو ثروات اللحوم أيا كان مصدرها وعدم استخدام الأساليب العشوائية في تدمير الثروة والتي لا تؤدى إلى فعالية في مكافحة المرض.

فمعلوم علميا أنه عند التحصين لجميع الفصائل فإنه إما :-
حيوانات مصابة وطبقا لرد الفعل يتم النفوق والتخلص منها.
حيوانات سليمة وتأخذ المناعة الكافية فلا يصل المرض إليها.
اتخاذ الإجراءات الحجرية المشار إليها سابقاً وذلك للتحكم فى عدم دخول المرض إلى البلاد.
(وبذلك تؤمن الثروة الحيوانية والداجنة من خطر التدمير)
١٧- آلية وكيفية تنفيذ المقترحات
تشديد الرقابة على المطارات البرية والجوية والبحرية.
اتخاذ الأساليب الصحية لمنع ظهور المرضى.
أخذ عينات التقصي النشط باستمرار بين البشر والحيوانات.
تفعيل القوانين التي سنت للسيطرة على المرض ومنع دخوله.
وضع المستشفيات وأماكن العلاج البيطري بحالة طوارئ عالية تحسبا لظهور أي حالات مرضية.
وضع خطة عالية الجودة وسريعة الفعالية يمكن تنفيذها في حالة حدوث الجائحة ووضع جميع الإمكانيات رهن ذلك.
وضع جميع الهيئات الطبية والصحية والبشرية والأمنية على أهبة الاستعداد ورفع حالة الطوارئ القصوى لمواجهة المرض.
مصادر البحث
المراجع
دستور جمهورية مصر العربية الصادر ٧١.
قانون الزراعة وصلاحيات وزير الزراعة المستجدة.
قانون ٧٠ لسنة ٢٠٠٩ والمعتمد من مجلس الشعب والسلطة التشريعية.
اللوائح المنظمة للعمل التي تصل إلينا من وزارة الزراعة.
قرارات المحافظ والهيئة العامة والوزارة والمنشورات المنظمة.



كيف تحمى ظهرك
من الآلام والانزلاق الغضروفى

د. محمد نادر عبدالوهاب
أستشارى علاج طبيعى

أولا رفع الأجسام من على الأرض أو من المستوى الأقل إلى المستوى الأعلى:

(١) استقامة الظهر بشكل عمودى على الحوض.

(٢) الاعتماد على الأرجل فى النزول إلى الأرضى بثنى الركبتين بشكل كامل أو بشكل محدود يتلائم مع المستوى المراد النزول له لرفع الجسم المراد رفعه.

(٣) التأكد من القدرة على رفع هذا الجسم بمفردك أو يلزم مساعدة شخص آخر لرفعه أو باستعمال آلة من آلات الرفع المخصصة للرفع إذا توفرت.

(٤) فى حالة التأكد من القوة اللازمة للرفع وتم رفع هذا الجسم من على الأرض أو من على المستوى المراد الرفع منه فلا يجوز بأى حال من الأحوال أو حتى تحت أى ظرف ان يلف الجذع إلى أى جهة وهو حامل هذا الوزن بل الدوران بكامل الجسم اعتمادا على حركة الأرجل لعمل التوجه اللازم للحركة.

(٥) عند تنزيل الجسم لأسفل أو رفعه لأعلى فيجب الاعتماد على حركة مفصلى الركبة والفخذ عند النزول لأسفل عند المستوى المطلوب وضع الجسم عليه أو الصعود على عتبة أو صعود على سلم مسطح إذا أراد أن يوضع الجسم على مستوى أعلى وعدم الاعتماد على رفع الكعبين لأعلى لوضع الجسم لأعلى.

- ثانيا عند النوم:

(١) أن تكون المرتبة من النوع القطن أو من نوع غير اسفنجى رخو يغطس الجسم فيه عند النوم أى يكون لا يهر أماكن هبط الجسم.

(٢) عندما يكون النوم على الظهر تكون الوسادة صغيرة وتوضع وسادة أخرى تحت الركبتين.

(٣) عند النوم على أحد الأجناب تكون الوسادة بارتفاع الكتف وتوضع وسادة صغيرة بين الركبتين بحيث تكون الركبة العلويا مثنية والركبة السفلى على استقامتها.

(٤) وضع اليدين السفلى على امتداد الوسادة والعليا فى حالة ثنى الكف فوق الوسادة.

- ثالثا عند الجلوس:

(١) يجب الجلوس على كرسى يكون الظهر مع القاعدة زاوية قائمة ٩٠ درجة ويكون الظهر الجالس عليه ملتطق بظهر الكرسى بامتداده من أعلى إلى أسفل وبالتالى يكون الظهر والحوض فى وضع الزاوية ٩٠ درجة وبالتالى تكون الركبتين مع الساقين ايضا ٩٠ درجة.

(٢) يجب أن يكون تنجيد الكرسى بأقل كمية من الاسفنج أو المواد اللبنة بل يجب أن تكون يابسة حتى نقوم بعملين مهمين جداً سواء فى الكرسى أو السرير وهو ان يجعل عضلات الظهر أولا وباقى عضلات الجسم بعمل تقوية لها بنوع من التمارين يسمى التمارين الاشتباكية للعظلات مما يؤدى إلى تقويتها وهكذا يصبح الجسم فى وضع سليم وقوى بتحمل كل أنواع التغيرات وحتى الزيادة غير المرغوب فيها فى الوزن وعلى العكس فإن المجالس اللبنة المصفة من المواد الطرية والتى يغوص بها الجسم فإنها تعطى الارتخاء لعضلات الجسم مما يؤدى إلى ضعفها ومنه إلى تشوه العمود الفقرى حيث ان الجزء الأثقل من الجسم يغوص أما الجزء الأخف سيظل مرتفع عن المستوى السليم.. ومن الاكتشافات الحديثة والتى تؤيد ما اقول انهم وجدوا إلى الغضروف يتقلص فى الحجم طالما الجسم فى حالة حركة وسعى وارتخاء.



وعن النوم على سطح ومن هنا تقل المسافات بين الفقرات فى العمود الفقرى من بعضها فوجد ان فى الشخص السليم ممكن ان يحدث نقص فى طوله نتيجة لتقلص الغضروف وبعد أن ينام لليوم الثانى فيرجع النمو والحجم الطبيعى للغضروف ومن فقده لبعض السوائل ويرجع للطول الطبيعى أما بالنسبة للمرضى الذين يشتكون من الغضروف وآلام الظهر فيزيد هذا النقص على الأعصاب مما يسبب الآلام ولذلك ينصح المريض بالنوم على سطح يابس لهذين السببين:

١- تقوية العضلات بالتمارين الاشتباكية.

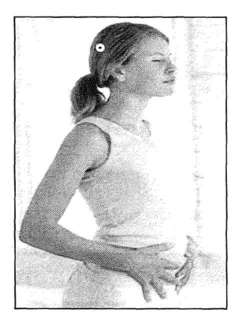
٢- رجوع الغضروف إلى حجمه الطبيعى ويزيد المساحة بين الفقرات.

مع تمنياتى لك بالشفاء

من أجل ثقافة صحية سليمة

إعداد - د.شادية عبد العظيم أحمد

إنتفاخ البطن



إنتفاخ البطن... هو تراكم الغازات داخل الأمعاء معطياً إحساس بالضيق - والامتلاء وعدم الراحة وفي الأحوال الطبيعية تتكون كمية كبيرة من الغازات - أما حدوث الانتفاخ فيكون نتيجة زيادة تكوين هذه الغازات عن المعدل الطبيعي ومن أسباب الانتفاخ هو سوء الهضم وعدم الانتظام في التبرز أي وجود إمساك وتسبب بعض الأكلات انتفاخاً وخروج غازات للكثير من الناس مثل تناول الكرنب - الفول الأخضر... وبسهولة يمكن تجنب ذلك بتجنب هذه الأكلات..

ومن أسباب الانتفاخ وجود بكتيريا مسببة للغازات بالأمعاء - وهذه تأتي من تلوث اليدين أو الطعام بهذه البكتيريا كذلك المصابون بضعف في حركة الأمعاء وعدم التفريغ المنتظم يصابون بتكون الغازات.. وفي هذه الحالة يكون الانتفاخ مزمناً - وهذه حالة منتشرة وللمساعدة في التخلص من الغازات يمكن غلي بعض الأعشاب الطبيعية وتناولها مثل الينسون والنعناع.. كذلك يجب التأني في مضغ الطعام وعدم شرب الماء بكثرة أثناء تناول الطعام.

الشعور بالحموضة

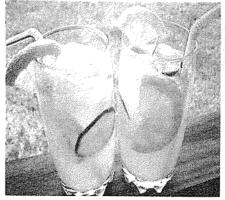


تفرز المعدة طبيعياً.. كمية مقننة من حامض يسمي الهيدروكلوريك وهو يساعد في عملية الهضم وتحدث الحموضة نتيجة لزيادة إفراز حامض الهيدروكلوريك وزيادة هذا الحامض تؤدي إلي شعور بالحرقان وعدم الارتياح لذلك تسمي حرقة المعدة.. ويقول البعض بالعامية «عندي حرقان بالصدر - أو حموضة». وأسباب الحموضة كثيرة تسبب زيادة إفراز هذا الحامض مثل سوء الهضم - وعدم الانتظام في الأكل.. أو عدم تقبل المعدة لنوعيات معينة من الأكل - والتدخين وشرب القهوة يعدان من الأسباب الرئيسية خاصة علي معدة خالية - والمواد الحراقة مثل الشطة والفلفل الأسود - والأقراص والحقن المحتوية علي مشتقات الكورتيزون - ومعظم الأدوية المسكنة والتي تعالج الأمراض الروماتيزمية - وهناك أشخاص يعانون من الحموضة المستمرة دون وجود سبب واضح - كذلك قرحة المعدة.

٥٢ سبباً لارتفاع ضغط الدم

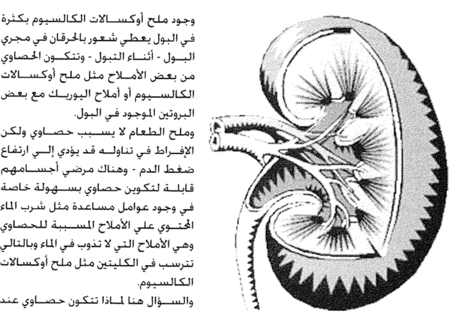
يعتبر مرض ارتفاع ضغط الدم مرض العصر لتزايد نسبة المصابين به مثله مثل مرض ارتفاع نسبة السكر في الدم.. وقد ثبت للباحثين أنه يوجد ٥٢ سبباً ترفع ضغط الدم.. من هذه الأسباب: تراكم الشحوم في الجسم - وتناول الدهون الحيوانية بكثرة - والإسراف في تناول المخللات.. وملح الطعام ويفضل استخدام المواد الطبيعية للعلاج مثل تناول الثوم - والاعتدال في تناول كميات الطعام ونوعياتها مع الامتناع عن تناول ملح الطعام أو الاقلال منه قدر الإمكان ويجب الامتناع عن شرب العرقسوس والاكثار من تناول الفاكهة لأن معظمها غني بالحوامض العضوية اللازمة للجسم خاصة العنب والموز والفراولة والبرتقال - كما يفيد تناول عسل النحل في ضبط مستوي الضغط لأنه يزيل توتر الأعصاب ومن المفيد ايضا تناول مشروب أوراق الزيتون وذلك بوضع ٣٠ جراماً منها في نصف لتر ماء يغلي علي النار لمدة عشر دقائق ثم يصفي ويشرب منه المريض ٦ أكواب يومياً.

علاج الأنفلونزا بشرب عصير الليمون



الليمون له فوائده العديدة.. ومنها أنه أفضل علاج للقضاء علي الحمي بأنواعها وذلك بشرب الليمونادة المثلجة.. عدم مرات في اليوم - مع تدليك الجسم بالليمون من الرأس للقدم... وتعالج الأنفلونزا بشرب كميات من عصير الليمون الممزوج بالماء والمحلي بالعسل الأبيض - ولعلاج النزلات المعوية للكبار والصغار علي حد سواء توخذ ليمونة تعصر علي كوب به عصير العنب والتين نصف ونصف مع ملعقة صغيرة من اللبان المطحون ويشرب ذلك علي الريق.

لماذا تتكون الحصوات فى الكلي .. والحالب .. والمثانة



وجود ملح أوكسالات الكالسيوم بكثرة في البول يعطي شعور بالحرقان في مجري البول - أثناء التبول - وتتكون الحصاوي من بعض الأملاح مثل ملح أوكسالات الكالسيوم أو أملاح اليوريك مع بعض البروتين الموجود في البول.

وملح الطعام لا يسبب حصاوي ولكن الإفراط في تناوله قد يؤدي إلي ارتفاع ضغط الدم - وهناك مرضي أجسامهم قابلة لتكوين حصاوي بسهولة خاصة في وجود عوامل مساعدة مثل شرب الماء المحتوي علي الأملاح المسببة للحصاوي وهي الأملاح التي لا تذوب في الماء وبالتالي تترسب في الكليتين مثل ملح أوكسالات الكالسيوم.

والسؤال هنا لماذا تتكون حصاوي عند البعض دون الآخر مع أنهم يعشيون نفس الظروف المعيشية ويأكلون ويشربون نفس الأشياء تقريباً...؟؟

والاجابة علي هذا السؤال أن هناك جزيئات صغيرة جداً تخرج باستمرار مع بول كل شخص منا تسمي كولويدز COLLOIDS هذه الجزيئات تتنافر مع بعضها البعض فتمنع تجمع الأملاح والمواد الأخري مع بعضها لتكوين حصاوي - وقد أراد الخالق القدير جلت حكمته أن توجد هذه الجزيئات بكميات هائلة بحيث يستحيل تجمع أي رواسب في البول لتكوين حصاوي وقد وجد العلماء أنه إذا وجدت هذه الجزيئات بكميات قليلة عند شخص ما.. فإن هناك احتمال أكيد.. لتكوين.. حصاوي عند هذا الشخص.

نصائح لتجنب تكوين حصوات الكلى والحالب والمثانة

لتجنب تكوين حصاوي بكثرة في الحالب أو الكلية يتعين اتخاذ الآتي للوقاية:

١- تجنب شرب الماء الذي يحتمل أنه ملوث بأملاح كثيرة.

٢- تجنب المشروبات والمأكولات التي قد تسبب تكوين حصوات مثل الشاي والقهوة والمانجو - والمشروبات المحتوية علي مادة الكولا... أو الإقلال منها.. وكذلك اللحوم الحمراء - والكبد والمخ - والكلاوي والسبانخ.

٣- مراعاة شرب الماء النقي بكثرة «٤ لتر ماء يومياً أو أكثر»...

٤- يمكن ايضا تناول قرص أسبرين أطفال يوم بعد يوم - فقد ثبت أن هذا القرص يتحول إلي الجزيئات الصغيرة المسماة كولويدز - الذي يسبب تنافرها مع بعضها تمنع تكوين الحصوات. والسؤال الذي يطرح نفسه هو متي يشعر المريض بوجود الحصاوي؟؟

والاجابة أن الحصاوي داخل المثانة أو الحالب لا يشعر بها المريض في غالب الأحيان أما إذا تحركت الحصوة.. ودخلت الحالب عندها تظهر تقلصات ومغص للمريض - وقد تشتد التقلصات لدرجة القيء وإذا كان حجم الحصوة أكبر من حجم الحالب فإنه تسبب احتباساً في البول ويمكن أن تكون الحصوات متشعبة لها أطراف حادة قد تسبب تهتك أو تجريح للحالب مما يسبب خروج دم مع البول.

القولون العصبى

تقلصات القولون من أمراض العصر الشائعة بين الناس نظراً لكثرة تعرضهم اليومى للمشاكل والضغوط النفسية والعصبية.. وقد لا يكون فى بعض الأحيان لهذه التقلصات سبب واضح - والفارق بين مغص القولون ومغص البطن الطبيعى هو أن مغص البطن الطبيعى شيء عارض بينما القولون العصبى غالباً ما يكون مزمناً... وأحيانا مصحوباً بإسهال أو إمساك أو التبديل بين كليهما.. إلخ. ومرض القولون قد يحتاج إلى أدوية نفسية مهدئة لتهدئة حالته النفسية... وبالتالى هدوء تقلصات القولون.

آراء قانونية



اعداد: محمد شفيق
مدير مكتب المستشار القانونى

مدى جواز ضم مدة الخبرة السابقة والتى كان يعمل بإحدى الشركات ذات المسئولية المحدودة وكان قد كلف للعمل فى بنك إكسبريس

الموضوع:
وردت كتب الهيئة العامة لشئون التمويل العقارى لطلب طلب الإفادة بالرأى عن مدى جواز ضم مدة خبرة سابقة للسيد..

وتتلخص حالته فيما يلى:

- عين المذكور بالهيئة بالقرار رقم ٢٦/٢٠٠٨.

— المذكور كان يعمل بشركة إنترناشيونال بيزنس سيرفس «شركة ذات مسئولية محدودة».

— تم تكليف المذكور خلال الفترة من ١٩٩٧/٧/١ حتى ٢٠٠٥/٦/٣٠ للعمل ببنك أمريكان أكسبريس بوظيفة كاتب شئون إدارية وأثبتت تلك المدة بالإستمارة ١٠٣ ع.ح والمقدمة منه عند التعيين بالهيئة.

— تضمن كتاب الهيئة المشار إليه بعاليه أن البنك كان يخضع لرقابة وإشراف البنك المركزى حتى ٢٠٠٥/٦/٢٨ تاريخ اندماجه بالبنك المصرى الأمريكى وتم شطبه من سجل البنوك بالبنك المركزى.

الدراسة:

بدراسة الموضوع فى ضوء المبدأ رقم ٩١ من المبادىء المستقرة فى مجال شئون الخدمة المدنية فى شأن مدى جواز ضم مدة خبرة عملية قضيت بالقطاع الخاص والمتضمن «ان هذا الموضوع يحكمه الفقرة الثانية من المادة ٢٧ من القانون رقم ٧٨/٤٧ وقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ١٩٨٣/٥٥٤٧ وتعديلاته بشأن قواعد حساب مدد الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين والتى حددت الجهات التى يجوز حساب المدد التى قضيت بها على سبيل الحصر.

وعليه فانه يشترط لحساب مدة الخبرة التى قضيت بإحدى الشركات:

- أن تكون الشركة منشأة بقانون أو مرسوم أو قرار جمهورى وفى هذه الحالة تحسب ثلاثة أرباعها مع توافر باقى الشروط.

— المدد التى تقضى فى شركات القطاع الخاص غير المنشأة بقانون أو مرسوم أو قرار جمهورى لا تحسب إلا اذا كانت بوصفها مدد ممارسة مهن حرة وفى هذه الحالة تحسب ثلاثة أرباعها متى توافرت اشتراطات الحساب الأخرى المنصوص عليها فى القرار رقم ٨٣/٥٥٤٧ وتعديلاته.

— كما تضمن المادة ٢٧ من القانون رقم ٧٨/٤٧ وقرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٨٣/٥٥٤٧ وتعديلاته والتى تنص فى مادته الأولى على أن تدخل فى حساب مدة الخبرة العملية المنصوص عليها فى الفقرة الثانية م المادة ٢٧ من القانون رقم ٧٨/٤٧ المشار إليه للعاملين المؤهلين المدد الآتية:

١- م ....

٧— المدد التى تقضى بالمصارف التى تقبل الحكومة ضمانتها.

الرأى القانون

يذهب إلى ان المذكور كان يعمل بشركة انترناشونال خلال الفترة من ٩٧/٧/١٠ حتى ٢٠٠٥/٦/٣٠ «شركة ذات مسئولية محدودة» وهى شركة قطاع خاص ومن ثم فلا يجوز النظر فى ضم تلك المدة لمدة خبرة عملية ولا كمهنة حرة ولا يغير من ذلك كون المذكور كلف خلال تلك المدة ببنك أمريكان اكسبريس حيث علاقته الوظيفية بالشركة لم تنقطع خلال فترة التكليف.

مجلس الدولة المختص بتحديد التعويض للعامل عند إنهاء خدمته نتيجة خطأ الإدارة بشأن طلب الإفادة بالرأى عن مدى جواز ترقية السيد.. لوظيفة كبير اخصائيين طبقا للقرار ٢٤١ لسنة ٢٠٠٨ خلال فترة إعارته للخارج وتتلخص وقائع الموضوع فى الآتى:

—عين المذكور اعتباراً من ١٩٨٢/٩/١.

— يشغل المذكور الدرجة الأولى التخصصية اعتباراً من ٢٠٠٠/٩/١.

— المذكور كان بإعارة خارجية لدولة اليمن من ٢٠٠٤/٦/٢٩ انتهت فى ٢٠٠٨/٨/٣٠ أثناء الإعارة تقدم بطلب ترقيته لوظيفة كبير أثناء الإعارة واستلم العمل فى ٢٠٠٨/٩/٣.

الدراسة:

ورد بالقواعد التنفيذية لقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٤١ بالبند «٤» انه يمتنع على الوحدة الإدارية رفع درجات أى من العاملين شاغلى الدرجة الأولى الذين أتموا المدة المحددة بقرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ٢٤١ لسنة ٢٠٠٨ للترقية إلى درجة مدير عام مادام العامل فى إجازة بدون مرتب أو إعارة لم تقتضيها مصلحة قومية عليا تنفيذاً لأحكام المادتين ٢/٦٩/٥٨ من القانون ٧٨/٤٧.

تنص المادة الرابعة من القرار ٢٤١ لسنة ٢٠٠٨ قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة على ان الترقيات طبقاً لأحكام هذا القرار وقتية وتتم بالنسبة لمن توافرت فيهم الشروط ولم يتوافر فيهم مانع من موانع الترقية فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ وفقاً لأحكام القانون ٧٨/٤٧ أو اللوائح الخاصة المطبقة بشأنهم حتى ولو زال المانع أو توافرت الشروط بعد هذا التاريخ.

تنص المادة ٥/٥٨ عل انه وفى غير حالة الترقية لدرجات الوظائف العليا لا يجوز ترقية العامل الذى تجاوز مدة إعارته أربع سنوات متصلة وتعتبر المدة متصلة إذا تتابعت أيامها أو فصل بينها فاصل زمنى يقل عن سنة.

وتحدد أقدمية العامل عند عودته من الإعارة التى تجاوز المدة المشار إليها فى الفترة السابقة على أساس ان يوضع أمامه عدد من العاملين مماثل للعدد الذى كان يسبقه فى نهاية هذه المدة أو جميع الشاغلين لدرجة الوظيفة عند عودته أيهما أقل.

الرأى القانونى:

ولما كان المعروضة حالته فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ كان مازال بالإعارة ولم يكن على رأس العمل فى ٢٠٠٨/٦/٣٠ وبالتالى لا يجوز ترقيته بالقرار رقم ٢٤١ لسنة ٢٠٠٨ لوجود المانع القانونى الذى يمنع ترقيته فى ٢٠٠٨/٧/١ حيث اكتملت مدة الأربع سنوات وعليه يكون ٢٠٠٨/٦/٣٠ قد تجاوزت مدة الأربع سنوات.

الترقيات بالرسوب الوظيفى وقتية

فى شأن كيفية تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء القرر رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٨ والصادر فى ١٩٩٨/٧/٢٥ فيما تضمنه من انهىء خدمته مع ما يترتب على ذلك من آثار وقد تم موافقة الجهاز على تنفيذ الحكم وصد القرار رقم ٥ لسنة ٢٠٠٨ فى هذا الشأن - كما وافق الجهاز فى ٢٠٠٨/١١/٩ على طلب المركز القومى لتعليم الكبار إعادة تمويل الدرجة الثالثة للمجموعة الفنية للهندسة المساعدة ووافقت وزارة المالية على ذلك

إلا أن المسألة الجديدة التى عرضها المركز القومى لتعليم الكبار تتحدد فى الآثار المترتبة على هذا الحكم من حيث الترقيات.

وقد تبين صدور قرار بترقية السيد المذكور إلى الدرجة الثانية رسوباً فى ١٩٩٩/١/١ وكذلك ترقيته إلى الدرجة الأولى رسوباً فى ٢٠٠٥/١/١ واقترح المركز موافقة الجهاز على إجراء هذه وتعزيز الترقيات موازنة وظائفه بمبلغ ١٠١,٦٠ جنيه قيمة علاوات الترقية وتعديل استمارة وموازنة وظائفه حسب الحالة فى ٢٠٠٨/١٠/١.

الرأى القانون:

- صدر القرار رقم ٢٣ بتاريخ ١٩٩٨/٧/٢٥ بإنهاء خدمة المذكور للانقطاع عن العمل اعتباراً من ١٩٩٨/٦/٦.

- أقام المذكور الدعوى رقم ٤٣٨٤ لسنة ٢ قضائية طعناً على قرر إنهاء خدمته وصدر الحكم بجلسة ٢٠٠٥/٥/١٦.

- قام المذكور بالطعن على الحكم بالطعن المقيد برقم ٤١٤ لسنة ٦ قضائية وبجلسة ٢٠٠٨/٥/٤ حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً وفى الموضوع بتعديل الحكم المطعون عليه والقضاء مجدداً بإلغاء القرار رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٨ الصادر فى ١٩٩٨/٧/٢٥ فيما تضمنه من إنهاء خدمته مع ما يترتب على ذلك من آثار.

- تم تنفيذ الحكم وإعادة تمويل الدرجة الثالثة بالمجموعة الفنية للهندسة المساعدة لهذا الغرض بعد موافقة الجهاز ووزارة المالية واستلم المذكور العمل وبذلك يكون الحكم قد نفذ ويعتبر المذكور موجوداً بالخدمة من تاريخ تعيينه وتعتبر مدة خدمته متصلة. - وبذلك يكون الحكم قد نفذ تنفيذاً صحيحاً بعد تسلم المذكور العمل على ذات الوضع الوظيفى الذى كان عليه قبل قرار إنهاء خدمته ويكون شاغلاً للدرجة الثالثة ويترتب على هذا التنفيذ الآتى.

أولاً: إذا كانت الجهة الإدارية قد أصدرت قرارات ترقية عادية من تاريخ إنهاء خدمته للانقطاع حتى تاريخ عودته إلى العمل تنفيذاً للحكم القضائى فإن المذكور يرقى فى مواعيد هذه الترقيات إذا استوفى الشروط بشرط تقدمه بتظلم من هذه الترقيات خلال ستين يوماً من تاريخ صدور الحكم وإذا ثبت انه لم يتقدم بتظلم من هذه الترقيات خلال هذا الميعاد انغلق أمامه باب الطعن فيها وأصبحت حصينة من الإلغاء.

ثانياً: الترقيات بالرسوب الوظيفى التى تمت خلال هذه الفترة هى ترقيات وقتية مرتبطة بسنوات مالية معينة وشرطها الأساسى توافر المدة المتطلبة للترقية فى قرارات الرسوب الصادرة من رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وانتفاء المانع وتتم عن طريق الرفع ولا يجوز الطعن عليها أو المطالبة بتطبيقها فى تواريخها وإلا انتفى ذلك مع وقتية هذه الترقيات وارتباطها بموازنات معينة.

ثالثاً: واستناداً إلى انه لا يجوز الترقيات بالرسوب الوظيفى على النحو السابق إلا ان هذا لا يمنع من ان قرار إنهاء الخدمة للانقطاع التى الغته المحكمة لخطئه يمثل ركن الخطأ فى المسئولية ويترتب عليه التعويض عن الأضرار الناجمة عن ذلك وهو أمر يرجع إلى المتضرر عن طريق دعوى التعويض أمام مجلس الدولة.

الرأى القانونى:

- جواز الترقية العادية التى تمت قبل صدور الحكم بشرط التقدم بتظلم خلال ستين يوماً من تاريخ صدور الحكم طعناً على هذه الترقيات.

- عدم جواز الترقية رسوباً فى الفترة من تاريخ انهاء الخدمة حتى تاريخ صدور الحكم باعتبار أن الترقيات بالرسوب وقتية وتتم عن طريق الرفع فى سنة مالية محددة.

- إذا كانت ثمة أضرار وقعت على العامل المذكور نتيجة خطأ الإدارة فى إنهاء خدمته فإن مجال التعويض عنها يكون عن طريق دعوى التعويض أمام مجلس الدولة والعامل وشأنه فى ذلك.

الموضوع

بشأن مدى جواز الجمع بين الحافز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٩٨/٤٢٤٩ ومقابل الجهود غير العادية بالنسبة لحالة عاملة بإدارة منوف الصحية والصادر لها حكم قضائى بأحقيتها فى الصرف طبقاً لقرار وزير الصحة رقم ١٩٩٧/٢٨٧.

وتتلخص وقائع الموضوع فيما يلى:

ـــ أقامت السيدة المذكورة الدعوى رقم ٧٥٤ لسنة ٧ ق طلبت فى ختامها أحقيتها فى صرف مقابل الجهود غير العادية وفقاً لقرارى وزير الصحة رقمى ٢٨٧، ١٩٩٧/٤٤٦ وما يترتب على ذلك من اثار وذلك فى تاريخ ٢٠٠٥/١١/١٧.

ـ صدر الحكم فى الدعوى المشار إليها بجلسة ٢٠٠٨/١١/٢٣ بأحقيتها فى صرف مقابل الجهود غير العادية طبقاً لقرار وزير الصحة رقم ١٩٩٧/٢٨٧ بنسبة ٤٠٪ من أجرها الأساسى شهرياً اعتباراً من ٢٠٠٠/١١/١٧ وما يترتب على ذلك من أثار.

ـــ السيدة المذكورة توفيت بتاريخ ٢٠٠٨/٣/١٥ وصدر الإعلام الشرعى المؤرخ فى ٢٠٠٨/٤/٩ بتحديد الورثة الشرعيين لها.

ـــ تقدم زوج السيدة المذكورة بالصيغة التنفيذية للحكم للجهة الإدارية لتنفيذه إلا ان الجهة الإدارية قامت بخصم الـ ٢٥٪ المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٩٨/٤٢٤٩ التى تم صرفها سابقاً للمذكورة قبل أوقاتها من نسبة الـ ٤٠٪ الصادر بها الحكم المشار إليه استناداً إلى كتاب وزارة المالية المؤرخ فى ٢٠٠٨/٤/٩ وذلك بناء على كتاب الإدارة المركزية للتشريع المالى رقم ١٩٥ المؤرخ فى ٢٠٠٨/٣/١٦ الذى يفيد بعدم جواز الجمع بين حافز الإثابة بنسبة ٢٥٪ المقررة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٩٨/٤٢٤٩ وقرارات وزير الصحة والسكان وخصم نسبة حافز الإثابة من تكاليف قرارات وزير الصحة والسكان.

سبق ان انتهى الرأى بالجهاز إلى انه لا يجوز الجمع بين الحكم وبين الحافز وإنما يتم صرف النسبة الأكبر دون الجمع بينهما وفقاً للمبدأ.

ـــ وحيث ان السيدة المذكورة قد توفيت بتاريخ ٢٠٠٨/٣/١٥ وان الصرف لن يتجاوز هذا التاريخ.

الرأي القانوني:

وفقاً للرأى المستقر فإن الأحكام القضائية تنفذ وفقاً لمنطوقها مكملاً بأسبابها وفى نطاق أطرافها الصادر لصالحهم الحكم القضائى وعليه يتم تنفيذ الحكم القضائى وحجية الحكم تتحدد فى منطوقه وأسبابه المكملة للمنطوق ولم يتعرض الحكم إلا لصرف الجهود غير العادية بنسبة ٤٠٪ ولم يتطرق فى أسبابه أو منطوقه لجواز الجمع بين ٢٥٪ والجهود غير العادية أو عدم جواز ذلك.

الموضوع

بشأن الإفادة فى منح حافز الأداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٥/٧٣٤

للسيد مدير إدارة الشئون القانونية بالمعهد لحصوله على الماجستير فى القانون.

الدراسة:

المادة ١٠ من القانون ١٩٧٣/٤٧ والتى نصت «يخضع لنظام التفتيش وتقارير الكفاية كافة مديرى وأعضاء الإدارات القانونية فيما عدا شاغل وظيفة مدير عام إدارة قانونية» ويجب ان يتم التفتيش مرة على الأقل كل سنتين وتقدر الكفاية بإحدى الدرجات الآتية «ممتاز ـــ جيد ـ متوسط ـ دون المتوسط ـــ ضعيف».

ـــ رابعاً من كتاب دورى الجهاز رقم ٢٠٠٨/١٩ ويقصد بأعلى مرتبة فى القانون ١٩٧٣/٤٧ بشأن الإدارات القانونية مرتبة «ممتاز» والمرتبة الأدنى مباشرة وذلك تطبيقاً للمادة ١٠ من القانون رقم ١٩٧٣/٤٧.

ـــ ما انتهى إليه رأى اللجنة العليا لشئون الإدارات القانونية فى الطلب ١٧١ لسنة ٢٠٠٨ عما إذا كان التقرير المعد عن المذكور يعد تقريراً سنوياً أم عن سنتين وفقاً للمادة ١٠ من القانون رقم ١٩٧٣/٤٧ بشأن الإدارات القانونية والذى أفاد.. ان التفتيش على أعمال مديرى وأعضاء الإدارات القانونية لا يتم سنوياً إذ أن التقارير الفنية التى تضعها إدارة التفتيش التى تقوم على أساس فحص كامل ودقيق لأعمال عضو الإدارة القانونية خلال فترة التفتيش والتى لا تقل على أربعة شهور متتالية تقوم بها أجهزة قضائية تهدف من ورائه إلى بيان الكفاية الحقيقية للعضو وذلك كل سنتين على الأقل تطبيقاً للمادة ١٠ من القانون ١٩٧٣/٤٧.. ووفقاً لما هو مستقر عليه من ان الحالة الفنية للعضو تظل على حالها إلى أن تقوم ما يغيرها إعمالاً لقاعدة استصحاب الحالة ومن ثم فإنه ليس هناك ما يمنع من الاعتداد بتقارير الفنية السابقة من إدارات التفتيش الفنى بوزارة العدل لمنح العلاوة التشجيعية لعضو الإدارة القانونية وكافة المزايا المادية والمعنوية التى تمنح لباقى الإدارات الأخرى فى السنة التى لم يرد فيها التقرير.

ـ ما نصت عليه المادة العاشرة من القانون ١٩٧٣/٤٧ من انه يجب ان يتم التفتيش مرة على الأقل كل سنتين وهو نص قانونى ولو أراد المشرع ان يتم التفتيش مرة كل سنة لنص صراحة مثل المادة ٢٨ من القانون ١٩٧٨/٤٧ لذلك فإنه يتم الاستصحاب للتقرير إلى أن يوضع تقرير آخر وفقاً للمادة العاشرة.

الرأى:

بناء على ما تقدم وحيث ان المذكور قد صدر له تقرير كفاية بمرتبة جيد عام ٢٠٠٦ وهو آخر تقرير كفاية ولم يحصل على تقرير آخر فانه يستصحبه حتى يتم وضع تقرير آخر عنه وفقاً لأحكام المادة العاشرة من القانون ١٩٧٣/٤٧ ويجوز النظر فى منحه حافز الأداء المتميز المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٥/٧٣٤ مع توافر باقى الضوابط والشروط الأخرى المنصوص عليها فى القرار المشار إليه بعاليه والكتاب الدورى ٢٠٠٨/١٩ وعلى أن يكون الاستحقاق اعتباراً من تاريخ موافقة السلطة المختصة عقدها المحدد بالقانون.

الموضوع

مدى اعتبار العامل المتعاقد بمكافأة شاملة فى حالة اصابته فى حادث سيارة أدت إلى وفاته هل يدخل فى مدلول اصابة العمل بالنسبة للمتعاقد وجواز النظر فى حساب مدة العمل المؤقتة ضمن مدة العقد وتصرف عنه كافة المستحقات المالية المستحقة باعتبار أنها تدخل فى مدلول إصابة العمل للعامل المؤقت:

وردت كتب الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي صندوق العاملين بالقطاع الحكومي المنتهية برقم ٦٣٣ في ٢٠٠٩/٢/١ والمقيد برقم ٧٠٥ بتاريخ ٢٠٠٩/٢/١٦ بشأن حالة السيدة / هبة عبدالعال جاد محمد - المتعاقدة السابقة بصندوق تطوير نظام الأحوال المدنية والتي توفيت بتاريخ الوفاة ٢٠٠٦/٦/٨ ومدى جواز حساب المدة من ٢٠٠٥/١٠/١ حتى ٢٠٠٦/٦/٨ إلى مدة خدمتها من عدمه. وتتلخص وقائع الموضوع في الآتي:

- تم تعيين المذكورة عن طريق التعاقد اعتباراً من ٢٠٠٣/٦/١ بمكافأة شاملة.
- توفيت إلى رحمة الله تعالى في ٢٠٠٦/٦/٨ نتيجة حادث سيارة.
- المذكورة مؤمن عليها تحت رقم «٤٠٥٣٢٦٢» تأمين حكومي.
- سبق ان تم الكشف الطبي على المتعاقدة المذكورة ومنحت اجازة مرضي خلال الفترة من ٢٠٠٥/٥/١٠ حتى تاريخ الوفاة في٢٠٠٦/٦/٨ وان هذه المدة كانت بدون أجر أو تعويض لكونها تحت العلاج حيث كانت تعاني من كسر بقاع الجمجمة وكدمات ورشح بالمخ وإصابات شديدة بالرأس نتيجة حادث سيارة بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١٠.
- عدم اتخاذ أي اجراءات من قبل مصلحة الأحوال المدنية حيال الحادث الذي أصاب المذكورة وعدم اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها بقانون العاملين رقم ٤٧ لسنة ٧٨ بشأن انقطاعها عن العمل. وأفادت الهيئة بأن المستندات المرفقة غير كافية ولا تقطع بما إذا كان الحادث الذي تعرضت له المرحومة المذكورة إصابة عمل من عدمه.

تنص المادة ١٣ من القانون ٤٧ لسنة ٧٨ على ان «يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي هذه الحالة تسري على العامل المؤقت أحكام الوظائف الدائمة. وتضمن كتاب دوري الجهاز رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٨ بشأن قواعد معاملة المتعاقدين المؤقتين بالجهاز الإداري بالدولة وتضمن البند ثانياً منه في مجال الاجازات يستحق العامل المؤقت اجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة ١٠ أيام وبدون أجر لمدة ١٠ أيام أخرى عن السنة التعاقدية ما زاد عن عشرون يوماً يستنزل عن مدة العقد بشرط عدم الاستطالة التي تؤدي إلى عدم القيام بالعمل الذي تم التعاقد من أجله «مدة معقولة» ويرجع في تقدير ذلك للسلطة المختصة حسب نوعية العمل والاحتياجات.

الرأي:

إصابة السيدة المذكورة إصابة العمل في حادث سيارة حال بينها وبين ممارسة العمل حتى الوفاة فإن المدة من ٢٠٠٥/١٠/١ حتى ٢٠٠٦/٦/٨ تعتبر مدة عمل مؤقتة بذات الصفة.ويرجع في تقدير ذلك للسلطة المختصة حسب نوعية العمل والاحتياجات.

الموضوع

مدى اعتبار العامل المتعاقد بمكافأة شاملة في حالة اصابته في حادث سيارة أدت إلى وفاته هل يدخل في مدلول اصابة العمل بالنسبة للمتعاقد وجواز النظر في حساب مدة العمل المؤقتة ضمن مدة العقد ونتصرف عنه كافة المستحقات المالية المستحقة باعتبار أنها تدخل في مدلول اصابة العمل للعامل المؤقت.

وردت كتب الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي صندوق العاملين بالقطاع الحكومي المنتهية برقم ٦٣٣ في ٢٠٠٩/٢/١ والمقيد برقم ٧٠٥ بتاريخ ٢٠٠٩/٢/١٦ بشأن حالة السيدة / هبة عبدالعال جاد محمد - المتعاقدة السابقة بصندوق تطوير نظام الأحوال المدنية والتي توفيت بتاريخ الوفاة ٢٠٠٦/٦/٨ ومدى جواز حساب المدة من ٢٠٠٥/١٠/١ حتى ٢٠٠٦/٦/٨ إلى مدة خدمتها من عدمه. وتتلخص وقائع الموضوع في الآتي:

- تم تعيين المذكورة عن طريق التعاقد اعتباراً من ٢٠٠٣/٦/١ بمكافأة شاملة.
- توفيت إلى رحمة الله تعالى في ٢٠٠٦/٦/٨ نتيجة حادث سيارة.
- المذكورة مؤمن عليها تحت رقم «٤٠٥٣٢٦٢» تأمين حكومي.
- سبق ان تم الكشف الطبي على المتعاقدة المذكورة ومنحت اجازة مرضي خلال الفترة من ٢٠٠٥/٥/١٠ حتى تاريخ الوفاة في٢٠٠٦/٦/٨ وان هذه المدة كانت بدون أجر أو تعويض لكونها تحت العلاج حيث كانت تعاني من كسر بقاع الجمجمة وكدمات ورشح بالمخ وإصابات شديدة بالرأس نتيجة حادث سيارة بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١٠.
- عدم اتخاذ أي اجراءات من قبل مصلحة الأحوال المدنية حيال الحادث الذي أصاب المذكورة وعدم اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها بقانون العاملين رقم ٤٧ لسنة ٧٨ بشأن انقطاعها عن العمل. وأفادت الهيئة بأن المستندات المرفقة غير كافية ولا تقطع بما إذا كان الحادث الذي تعرضت له المرحومة المذكورة إصابة عمل من عدمه.

تنص المادة ١٣ من القانون ٤٧ لسنة ٧٨ على ان «يجوز شغل الوظائف الدائمة بصفة مؤقتة في الأحوال المبينة في القانون وفي هذه الحالة تسري على العامل المؤقت أحكام الوظائف الدائمة. وتضمن كتاب دوري الجهاز رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٨ بشأن قواعد معاملة المتعاقدين المؤقتين بالجهاز الإداري بالدولة وتضمن البند ثانياً منه في مجال الاجازات يستحق العامل المؤقت اجازة مرضية مدفوعة الأجر لمدة

١٠ أيام وبدون أجر لمدة ١٠ أيام أخرى عن السنة التعاقدية ما زاد عن عشرون يوماً يستنزل عن مدة العقد بشرط عدم الاستطالة التي تؤدي إلى عدم القيام بالعمل الذي تم التعاقد من أجله «مدة معقولة» ويرجع في تقدير ذلك للسلطة المختصة حسب نوعية العمل والاحتياجات.

الرأي:

إصابة السيدة المذكورة إصابة العمل في حادث سيارة حال بينها وبين ممارسة العمل حتى الوفاة فإن المدة من ٢٠٠٥/١٠/١ حتى ٢٠٠٦/٦/٨ تعتبر مدة عمل مؤقتة بذات الصفة.ويرجع في تقدير ذلك للسلطة المختصة حسب نوعية العمل والاحتياجات.

الموضوع

بشأن طلب الإفادة بالرأي في حالة السيد ...... والذي تطلب زوجته بموجب توكيل رسمي الطعن على قرارات الترقيات التي صدرت دون ان يرقى زوجها وهو مازال معتقلا حتى الآن حيث انه تم سحب قرار إنهاء خدمته أثناء اعتقاله بموجب القرار رقم ٢٠٠٨/٩١.

وتتلخص وقائع الموضوع فيما يلي:

- انقطع المذكور عن العمل اعتباراً من ١٩٩٤/٥/٢٥.
- تم إنذار المذكور على عنوانه المدون بملف خدمته ثلاث إنذارات وأعيدت هذه الإنذارات الجهة الإدارية بمعرفة البريد مدوناً عليها ان المذكور ترك العنوان.
- صدر القرار رقم ١٩٩٤/٢٢٤ في ١٩٩٤/٧/١٥ المتضمنة إنهاء خدمة المذكور تطبيقاً لنص المادة ٩٨ من القانون ١٩٧٨/٤٧.
- تقدمت السيدة زوجة المذكور بطلب لجهة الإدارة بتاريخ ٢٠٠٧/٣/٢٩ لتحيط الإدارة علماً بأن زوجها معتقل سياسي من عام ١٩٩٤ وتطلب إعادته للعمل وصرف مستحقاته المالية مع إعطائها ما يفيد موقفه من العمل مع مراعاة إنها تقدمت بهذا الطلب فور توافر الأوراق التي تفيد اعتقاله وأرفقت مع هذا الطلب بعض المستندات التي تفيد ان المذكور تم اعتقاله على فترات متكررة من ١٩٩٤/٥/٢٥.
- كما أفادت المديرية بكتابها رقم ٥٣٧٣ بتاريخ ٢٠٠٧/٨/٦ ان المذكور لم يفرج عنه منذ بداية اعتقاله وانه معتقلاً وانه مازال معتقلاً حتى الآن.
- تم دراسة الموضوع بقطاع الخدمة المدنية وتم الرد على مديرية التنظيم والإدارة ببورسعيد بكتاب الجهاز رقم ٥٠٨ والمؤرخ ٢٠٠٨/١٢/١٣ والمتضمن ان قرار إنهاء خدمة المذكور وفقاً لحكم المادة ٩٨ من القانون ١٩٧٨/٤٧ استناداً إلى قرينة الاستقالة الضمنية غير صحيح ويتعين سحبه حيث ان انقطاعه كان بسبب اعتقاله وهو قوة قاهرة خارجة عن إرادته.
- بناءً على كتاب الجهاز المشار إليه تم سحب قرار إنهاء خدمة المذكور بالقرار رقم ٢٠٠٨/٩١ بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٧.
- تقدمت زوجة المذكور بطلب آخر في ٢٠٠٨/٥/٤ بموجب توكيل رسمي تطلب ترقية زوجها المعتقل حالياً والذي تم سحب قرار إنهاء خدمته أثناء فترة إعتقاله وصرف مستحقاته المالية.
- بناءً على كتاب الخدمة المدنية المشار إليه صدر قرار مديرية الإسكان والمرافق ببورسعيد رقم ٢٠٠٨/٩١ بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٧ والمتضمن في مادته الأولى منه سحب قرار المديرية رقم ١٩٩٤/٧٧٤ فيما تضمنه من إنهاء خدمة السيد المذكور.
- بناء على ما تقدم قامت زوجة المذكور بموجب توكيل عنه بالطعن في ٢٠٠٨/٥/٤ على ترقية زملائه للدرجة الثالثة بالمجموعة الفنية لوظائف الهندسة المساعدة وهي ترقية عادية التي تمت في ١٩٩٤/١٢/١٨ وكذا ترقية زملائه التي تمت اعتباراً من ٢٠٠٣/٣/٨ رسوباً وفقاً لقرار السيد الدكتور وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٢٠٠٣/٤٣٠.

الدراسة:

- سبق ان تأشر من السيد المستشار بأن الترقيات التي تتم في تواريخ معينة ينشأ للمتضرر منها الحق في الطعن خلال ستين يوماً من تاريخ علمه بالقرار المتضمن تخطيه في الترقية إذا لم يطعن تتحصن هذه الترقيات في مواجهته ولا يجوز إعادة النظر فيها بعد تحصنها.
- كما ان الترقيات بالرسوب تتطلب توافر شروط معينة في تواريخ محددة حتى يمكن الترقية بموجبها.
- كما وافق سيادته على صحة الترقية التي تمت للمعتقل أثناء فترة الاعتقال إذا ما توافرت الشروط وعدم وجود مانع.

الرأي:

ان الاعتقال قوة قاهرة تمنع العامل من استلام العمل أو الذهاب اليه جبرا عنه وحيث إن المذكور معتقل الآن وتم سحب قرار إنهاء خدمته وهو مازال في المعتقل وقامت زوجته بالطعن على قرارات الترقية التي تمت أثناء وجود المعتقل خلال ٦٠ يوماً من تاريخ صدور القرار بسحب قرار إنهاء خدمته وبالتالي يتم ترقيته للدرجة الثالثة في ١٩٩٤/١٢/١٨ وترقيته رسوباً للدرجة الثانية رسوباً لقرار ٤٣٠ لسنة ٢٠٠٣ في حالة

استكمال الشرط وإنتفاء المبالغ فى ٢٠٠٢/٧/٣١.
الترقيات بالرسوب الوظيفى وقتية حيث انها ترتبط ارتباطا لا يقبل التجزئة بالسنة المالية التى تمت فيها بالتواريخ المحددة بها ويتعذر اجراء الرفع بعد سنة الترقية أو ميعاد استحقاقها لارتباط ذلك باعتبارات الموازنة العامة للدولة تطبيقا للمبدأ رقم (٣٣٢) وقرار وزير الدولة للتنمية الإدارة رقم ٤٣٠ لسنة ٢٠٠٣.

الموضوع

بشأن مدى جواز ترقية السيد .. للدرجة الثانية التخصصية بأثر رجعى اعتبارا من ٢٠٠٠/٢/٣؟ (ترقية عادية)

الوقائع:

- عين السيد المذكور بوظيفة أمين خزينة رابع اعتبارا من ١٩٨٧/٣/١٦.
- صدر القرار رقم ٢٥٦ بتاريخ ١٩٨٧/٩/١٣ بضم مدة الخدمة السابقة التى قضاها بشركة التركيبات والخدمات الصناعية بوظيفة مندوب صرف المدة من ١٩٧٨/١٢/٧ وحتى ١٩٨٥/١١/٤ ومنح خمس علاوات خبرة.
- رقى للدرجة الثالثة المكتبية اعتبارا من ١٩٩٠/١١/١٩.
- صدر الأمر التنفيذى رقم ١٤٦ بتاريخ ١٩٩٦/٨/٥ بتعيين السيد المذكور بالمؤهل العالى الذى حصل عليه أثناء الخدمة (بكالوريوس تعاون زراعى سنة ١٩٩٥) بوظيفة مهندس زراعى ثالث وأرجعت اقدميته بالدرجة الثالثة التخصصية إلى ٩٢/٢/٢٤ تطبيقاً لنص المادة ٢٥ مكرر من القانون رقم ٧٨/٤٧ (خطأ فى التطبيق لأنه حصل على المؤهل العالى بتاريخ ١٩٩٥).
- صدر الأمر التنفيذى رقم ١٣٥٣ بتاريخ ٢٠٠٠/٦/١٧ بإحالة السيد المذكور للمحاكمة التأديبية.
- صدر الأمر التنفيذى رقم ٣٣١ بتاريخ ٢٠٠٠/٨/٢٩ بإعادة حساب نصف مدة العمل المكتبى للسيد المذكورة تطبيقا لحكم القانون رقم ٢٠٠٠/٥ وأرجعت اقدميته إلى ١٩٩٢/٢/٢٢.
- رقى للدرجة الثانية التخصصية اعتبارا من ٢٠٠٥/١/١ (رسوب).
- صدر الأمر التنفيذى رقم ١١٩٨ بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١٥ بسحب الترقية لكونه محال للمحاكمة التأديبية.
- صدر حكم المحكمة التأديبية بجلسة ٢٠٠٨/١/٢٨ ببراءة السيد المذكور مما هو منسوب إليه.
- بتاريخ ٢٠٠٨/٣/١٧ تقدم بطلب للموافقة على تصحيح تاريخ اقدميته بالدرجة الرابعة المكتبية لتكون ١٩٩١/١٢/٢٤ بدلا من ١٩٩٢/٢/٢٤ بعد ضم مدة خدمته السابقة التى قضاها بشركة التركيبات والخدمات الصناعية حيث ارجعت اقدميته فى الدرجة الرابعة المكتبية إلى ١٩٧٨/١٢/٧ لخطأ مادى فى احتساب نصف المدة.
- صدر الأمر التنفيذى رقم ١١١٨ بتاريخ ٢٠٠٨/٢/٢٩ بتعديل ما جاء بالأمر التنفيذى رقم ٣٣١ بتاريخ ٢٠٠٠/٨/٢٩ لتكون اقدمية السيد المذكور بالدرجة الثالثة التخصصية ١٩٩١/٨/١ بدلا من ١٩٩٢/٢/٢٤ وذلك بعد اعادة حساب نصف مدة العمل الكتابى له بما فيها المدة التى قضاها بشركة التركيبات والخدمات الصناعية طبقا للقانون رقم ٢٠٠٠/٥.
- تقدم السيد المذكور بطلب لترقيته للدرجة الثانية التخصصية اعتبارا من ٢٠٠٠/٢/٣ (ترقية عادية) وذلك بعد ارجاع اقدميته بالدرجة الثالثة التخصصية إلى ١٩٩١/٨/١ بدلا من ٩٢/٢/٢٤ بالأمر التنفيذى رقم ١١١٨ المؤرخ ٢٠٠٨/٤/٢٩.

الدراسة:

جاء بالمبدأ رقم «١١١» من المبادىء المستقرة فى شئون الخدمة المدنية هذا الموضوع بحكمه نص المادة ٣٧٤ من القانون المدنى والتى تنص على أن يتقادم الالتزام بانقضاء خمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التى ورد عنها نص بالقانون المشار إليه. جاء بالمبدأ القانونى المستقر بالادارة عدم جواز حساب أى مدد خبرة عملية أو خدمة عسكرية لمن سبق معاملته بالمادة ٢٥ مكرر من القانون رقم ٧٨/٤٧.

الرأى القانونى:

المطبق على الحالة المعروضة هى قواعد حساب مدة الخبرة العملية السابقة طبقاً للمادة ٢٧ .. الفقرة الثانية من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقرار وزير الدولة للتنمية الادارية رقم ٥٥٤٧ سنة ١٩٨٣ وان الحق فى استكمال مدة الخبرة العملية يسقط بمضى ١٥ سنة من تاريخ نشوء الحق بالتقادم.

الموضوع

تحديد الجهة التى تتحمل صرف الفروق المالية المترتبة على حساب مدة الخدمة العسكرية

الدراسة:

عين السيد ...... بالقرار رقم ٢٨ لسنة ٢٠٠٢ اعتباراً من ٢٠٠٢/٥/١ وتسلم العمل بها اعتباراً من ٢٠٠٢/٨/٣١ تم نقله اعتباراً من ٢٠٠٤/١٠/١ بعد العرض على لجنتى شئون العاملين بالجهتين وموافقتهما وموافقة المحافظ وكان النقل بالمبادلة.

قامت (الجهة المنقول إليها) للمعروضة حالته بحساب مدة الخدمة العسكرية بالقرار رقم ٢٤ لسنة ٢٠٠٦ بعد أن تقدم المذكور إلى جهة عمله الأولى (المنقول منها) الجهة الأولى لحساب مدة خدمته العسكرية.

وبناءً عليه خاطبت (الجهة المنقول إليها) الجهة الثانية بأن ادارة الفتوى لوزارات المالية والاقتصاد والتموين والتأمينات بمجلس الدولة قد ارتأت بفتواها رقم ٤١٦ المؤرخة ١٩٨٨/٤/٢٤ المتضمنة ان الجهة التى عين بها العامل إبتداءً هى القادرة دون غيرها على بحث توافر قيد الزميل عند ضم مدة الخدمة العسكرية إلا ان ذلك لا يمنع الجهة التى نقل إليها العامل (الجهة الثانية) المنقول إليها من القيام بإجراءات ضم مدة الخدمة العسكرية بشرط مراعاة قيد الزميل بعد استيفاؤها كافة البيانات والمستندات اللازمة لذلك من الجهة التى عين بها ابتداءً (الجهة المنقول منها) الجهة الأولى وان الجهة الأولى أفادت للجهة الثانية المنقول إليها بأنه لا يوجد زميل يحجبه من ضم تلك المدة.

وعليه تم حساب مدة الخدمة العسكرية وارجعت اقدمية المعروضة حالته وثار التساؤل عن الجهة الادارية التى تتحمل صرف الفروق المالية المترتبة على حساب مدة الخدمة العسكرية هل هى جهة عمله السابقة التى عين بها ابتداءً (الجهة المنقول منها) باعتبار استحقاق العامل صرفها من تاريخ العمل تأسيساً على ان حقه فى حساب مدة خدمته العسكرية نشأ عند تعيينه فى هذه الجهة وأن قرار لجنة شئون العاملين بضم المدة لا يعدو أن يكون قرار كاشفاً للحق وليس منشئاً له.

- الأسانيد القانونية:

تنص المادة ٥٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه مع مراعاة النسبة المئوية المقررة فى المادة (١٥) من هذا القانون يجوز نقل العامل من وحدة إلى أخرى فى الوحدات التى تسرى عليها أحكامه كما يجوز نقله إلى الهيئات العامة والعكس وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره فى الترقية بالأقدمية أو كان ذلك بناءً على طلبه. كما تنص المادة ٤٢ من اللائحة التنفيذية لهذا القانون على أن يكون نقل العامل من وحدة إلى أخرى بقرار من السلطة المختصة بناءً على موافقتى لجنتى شئون العاملين فى الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها ويعتبر النقل نافذاً من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لقرار آخر لجنة ما لم ينص فى القرار على تاريخ معين وتتحمل الوحدة المنقول منها العامل مرتبه حتى تاريخ إخلاء طرفه.

الرأى القانونى:

ان الجهة التى تتحمل صرف الفروق المالية المترتبة للمعروضة حالته فى حساب مدة خدمته العسكرية عن المدة التى قضاها قبل النقل هى جهة عمله الأصلية (المنقول منها) التى عين فيها ابتداءً وتتحمل الجهة المنقول إليها صرف الفروق المالية المترتبة عن هذه المدة بعد نقله وذلك باعتبار ان القاعدة هى ان الأجر مقابل العمل.





إعداد: سلوى الروينى
كبير الباحثين بالجهاز

ينشر فى هذا الباب النصوص الكاملة لأهم ما صدر حديثا من القوانين والقرارات المتصلة بالشئون الوظيفية وكذا أهم الفتاوى وكذا الكتب الدورية الصادرة حديثا من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وذلك من أجل معاونة القائمين بتطبيق قوانين ونظم الخدمة المدنية فى مختلف قطاعات الدولة على متابعة كل ما هو جديد يتعلق بأعمالهم وهى إحدى الرسالات العامة التى تحرص المجلة على تقديمها دائما فى كل عدد.

القوانين:

- قانون رقم ٢٠٠٩/١٢ باصدار قانون الجامعات الخاصة والأهلية وبتعديل نص المادة ١٨٩ من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٧٢/٤٩

(الجريدة الرسمية العدد ٩ مكرر فى ٢٠٠٩/٣/٣)

- قانون رقم ٢٠٠٩/١٣ باستمرار العمل بالقانون رقم ٧٢/٢٩ بتفويض رئيس الجمهورية اصدار قرارات لها قوة القانون

(الجريدة الرسمية العدد ١٢ مكرر فى ٢٠٠٦/٣/٢٥) (٢)

- قانون رقم ٢٠٠٩/١٤ بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم المناقصات والمزايدات الصادر بالقانون رقم ٩٨/٨٩

(الجريدة الرسمية العدد ١٤ تابع ٢٠٠٩/٤/٢)

- قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم ٢٠٠٩/١٢٣ بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات

(الجريدة الرسمية العدد ١٧ تابع أ فى ٢٠٠٩/٤/٢٣)

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٩/٧٢٠

(الجريدة الرسمية العدد ١٠ مكرر فى ٢٠٠٩/٣/١٠)

قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٩٠ لسنة ٢٠٠٩ بشأن قواعد إجراءات منح حافز تميز للعاملين بوزارة الصحة الحاصلين على الزمالة المصرية أو دبلوم فى بعض التخصصات الطبية.

(الجريدة الرسمية العدد ٩٦ فى ٢٠٠٩/٤/٢٧)

قرارات الوزراء:

قرار وزير الدولة للتنمية الادارة رقم ٢٠٠٩/١٠ بشأن ضوابط تنظيم عمل مراكز الخدمات الحكومية

(الوقائع المصرية العدد ٤٧ تابع أ فى ٢٠٠٩/٢/٢٥)

أحكام محكمة الدستورية العليا:

حكم لعدم دستورية نص المادة ٣٨ من قانون التأمين الاجتماعى الصادر بالقانون (٣) رقم ٧٥/٧٩ (الجريدة الرسمية العدد ١٥ مكرر فى ٢٠٠٩/٤/١٥)

الكتب الدورية

أرقام ٤. ٥. ٦. ٧. ٨

قانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٩
بإصدار قانون الجامعات الخاصة والأهلية
وبتعديل نص المادة (١٨٩) من قانون تنظيم الجامعات الصادرة بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يعمل بأحكام القانون المرافق، فى شأن الجامعات الخاصة والأهلية وتدمج المواد من الأولى إلى العاشرة من القانون رقم (١٠١) لسنة ١٩٩٢ بشأن إنشاء الجامعات الخاصة، فى القانون المرافق، بذات نصوصها وأرقامها من (١) إلى (١٠) تحت عنوان «الباب الأول: الجامعات الخاصة».

(المادة الثانية)

يلغى القانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٢ بشأن الجامعات الخاصة، كما يلغى كل حكم يخالف احكام القانون المرافق.

(المادة الثالثة)

يصدر رئيس الجمهورية اللائحة التنفيذية المرافق خلال ستة أشهر من تاريخ العمل بـه، وإلى أن تصدر هذه اللائحة يستمر العمل باللائحة التنفيذية للقانون رقم ١٠١ لسنة ١٩٩٢ بشأن إنشاء الجامعات الخاصة.

(المادة الرابعة)

يستبدل بنص المادة (١٨٩) من قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢، النص الآتى:

مادة (١٨٩): تتصرف الجامعات فى أموالها وتديرها بنفسها، بما فى ذلك المساهمة فى إنشاء ودعم الجامعات الأهلية أو القيام بالمشروعات ذات الطبيعة التعليمية أو البحثية أو الابتكارية، وغيرها من المشروعات الخدمية من أجل توفير موارد ذاتية للجامعة، للنهوض بأغراضها فى التعليم والبحث العلمى والتنمية وخدمة المجتمع.

ويخضع التصرف فى أموال الجامعات وإداراتها ونظام حسابات الجامعات لأحكام اللوائح المالية والحسابية التى تصدر بقرار من الوزير المختص بالتعليم العالى بالتنسيق مع وزير المالية، بعد أخذ رأى مجلس الجامعة وموافقة المجلس الأعلى للجامعات».

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره..

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها

الباب الثانى: «الجامعات الأهلية»

مادة (١١): الجامعات الأهلية لا تهدف إلى الربح، ويجوز إنشاؤها بناء على شخص طبيعى أو شخص اعتبارى أو منهما معاً أو مؤسسة ذات نفع عام طبقاً لقانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية.

مادة (١٢): يصدر بإنشاء الجامعة الأهلية قرار من رئيس الجمهورية، بعد موافقة مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص بالتعليم العالى.

وتكون للجامعة الأهلية شخصية اعتبارية خاصة من تاريخ إنشائها».

مادة (١٣): «تتكون موارد الجامعة الأهلية فضلاً عما يؤول إليها من طلب إنشاءها- من المساهمات المالية والأصول العينية التى يقدمها لها المواطنون والأشخاص الاعتبارية العامة والخاصة والجمعيات الأهلية والمؤسسات ذات النفع العام وهيئات المجتمع المدنى وأية منح أخرى يقبلها مجلس أمناء الجامعة، وذلك بالإضافة إلى المصروفات الدراسية ومقابل الخدمات والموارد البحثية.

وتعتبر أموال الجامعة الأهلية أموالاً فى تطبيق أحكام قانون العقوبات».

مادة (١٤): يجوز للدولة أن تقدم العون للجامعات الأهلية لتمكينها من أداء رسالتها سواء بتخصيص عقارات لها بمقابل يصدر بتحديده وبأحكام الوفاء به قرار من مجلس الوزراء، أم بتقديم مساعدات مالية أو عينية وفقاً للقواعد التى يقررها مجلس الوزراء وذلك بناء على ما يعرضه الوزير المختص بالتعليم العالى».

مادة (١٥): يستخدم ما قد تحققه الجامعة الأهلية من صافى الفائض الناتج عن نشاطها فى تطويرها ورفع كفاءتها التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع وتنمية البيئة ورعاية الطلاب وتمويل المنح الدراسية للمتفوقين منهم».

مادة (١٦): يكون لكل جامعة أهلية مجلس أمناء لا يقل عدد أعضائه عن أحد عشر عضوا ولا يزيد على واحد وعشرين عضواً يختارون من كبار العلماء، والأساتذة المتخصصين والخبراء والشخصيات العامة، يختارهم من قاموا بإنشاء الجامعة يضاف إليهم ممثل عن الحكومة يختاره الوزير المختص بالتعليم العالى. ويكون رئيس الجامعة عضواً فى هذا المجلس. ويجتمع مجلس الأمناء لأول مرة برئاسة أكبر الأعضاء سناً لاختيار الرئيس ونائبه.

مادة (١٧): يسرى فى شأن الجامعات الأهلية أحكام المواد من (٢) إلى (١٠) من هذا القانون، وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص».

مادة (١٨) ينشأ بوزارة التعليم العالى مجلس يسمى «مجلس الجامعات الخاصة والأهلية» برئاسة الوزير المختص بالتعليم العالى وعضوية كل من رؤساء الجامعات الخاصة والأهلية وأمين المجلس الأعلى للجامعات ومستشارى الوزير فى الجامعات، وأربعة من رؤساء مجالس أمناء الجامعات، من بينهم ثلاثة من الجامعات الخاصة وواحد من الجامعات الأهلية، يتناوبون العضوية فيما بينهم دورياً كل سنة بحسب أقدمية إنشاء الجامعة، واثنين من الشخصيات العامة يختارهم الوزير من بين المهتمين بالتعليم. ويكون للمجلس أمين يختاره الوزير لمدة سنتين قابلة للتجديد، ويكون عضواً بالمجلس. وللمجلس أن يدعو لحضور اجتماعاته من يرى الاستعانة بهم من رؤساء مجالس الأمناء والخبراء المتخصصين، دون أن يكون له صوت معدود.

ويختص هذا المجلس بمتابعة وتطوير وضمان جودة العملية التعليمية والبحثية وله فى سبيل ذلك على الأخص ما يأتى:

١- رسم السياسة العامة للتعليم الجامعى والبحث العلمى بالجامعات الخاصة والأهلية والعمل على تنسيقها مع مؤسسات التعليم العالى الأخرى وذلك فى اطار السياسة العامة للتعليم العالى والبحث العلمى بما يتفق وحاجة البلاد.

٢- متابعة سير العملية التعليمية والبحثية بالجامعات الخاصة والأهلية، من خلال التقارير السنوية لأدائها ومتابعة تطبيق المعايير القياسية والمعتمدة ومناقشة الجداول الزمنية للتقدم إلى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٣- دراسة تقارير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد فيما يخص الجامعات الخاصة والأهلية واتخاذ ما يلزم من اجراءات وفقا لقانونها رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦.

٤- التنسيق بين نظم الدراسة والامتحان والدرجات العلمية فى الجامعات الخاصة والأهلية فى اطار السياسة العامة للتعليم العالى.

٥- تنظيم قبول الطلاب وتحديد أعدادهم وفقاً لمعايير الجودة.

٦- المتابعة الدورية لتنفيذ سياساته وقراراته فى الجامعات الخاصة والأهلية.

٧- دراسة ما يعرض على المجلس من حالات مخالفة الجامعة الخاصة أو الأهلية للقانون أو اللائحة أو قرار إنشائها أو نظمها أو قرارات المجلس واقتراح التدابير الكفيلة بإزالة أسباب المخالفة ومتابعة مدى

تنفيذها.

٨- ابداء الرأى فيما يعرضه عليه الوزير المختص بالتعليم العالى.

مادة (١٩): تحدد اللائحة التنفيذية الإطار العام والأحكام التفصيلية لتنفيذ أحكام هذا القانون وعلى الأخص:

١- إجراءات وشروط ومتطلبات عملية إنشاء الجامعة، وبدء الدراسة بها.

٢- شروط وضوابط تعيين القيادات الجامعية، هيئة التدريس ومعاونيهم.

٣- شئون التعليم والطلاب.

٤- نظام العمل بمجلس الجامعات الخاصة والأهلية.

مادة (٢٠) ينشأ بوزارة التعليم العالى صندوق للتعليم الجامعى الخاص والأهلى ينفق منه على تطوير وتحديث هذا التعليم وكذا البحوث والمشاريع البحثية وعلى كل ما يلزم لممارسة المجلس سائر اختصاصاته وذلك طبقاً لما يقرره مجلس الجامعات الخاصة والأهلية وتتكون موارد الصندوق من:

(أ) المبالغ التى قد يتم إدراجها لهذا الغرض فى موازنة وزارة التعليم العالى.

(ب) ما تسهم به الجامعات الخاصة والأهلية مقابل ما يقدم لها من خدمات طبقاً لما يقرره مجلس الجامعات الخاصة والأهلية.

(ج) الإعانات والهبات والتبرعات التى يقبلها الصندوق طبقاً للائحته ويوافق عليها الوزير المختص بالتعليم العالى.

(د) حصيلة استثمار أموال الصندوق.

وتودع أموال الصندوق فى حساب خاص بالبنك المركزى.

مادة (٢١): تصدر اللائحة الداخلية للصندوق بقرار من الوزير المختص بالتعليم العالى بعد موافقة مجلس الجامعات الخاصة والأهلية وتبين اللائحة كيفية تشكيل مجلس ادارة الصندوق ونظام عمله، والشئون المالية والإدارية المنظمة له، وأحكام الإنفاق من موارده.

ويخضع الصندوق لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات طبقاً لأحكام القانون.

مادة (٢٢): يلغى صندوق التعليم الجامعى الخاص وتؤول حقوقه والتزاماته إلى صندوق التعليم الجامعى الخاص والأهلى المنشأ بالمادة (٢٠) من هذا القانون، كما ينقل إليه العاملون بالصندوق الملغى بأوضاعهم المالية والوظيفة.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ ربيع الأول سنة ١٤٣٠ هـ

(الموافق ٢ مارس سنة ٢٠٠٩م).

حسنى مبارك

قانون رقم ١٣ لسنة ٢٠٠٩
باستمرار العمل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٢
بتفويض رئيس الجمهورية فى إصدار قرارات لها قوة القانون

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

يستمر العمل بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٧٢ بتفويض رئيس الجمهورية فى إصدار قرارات لها قوة القانون المعدل بالقانون رقم ١٤٦ لسنة ١٩٨١ وذلك لمدة تنتهى فى نهاية السنة المالية ٢٠١١/٢٠١٢

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويُعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره. يبصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٧ ربيع الأول سنة ١٤٣٠هـ (الموافق ٢٤ مارس سنة ٢٠٠٩م)

حسنى مبارك

قانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٩
بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم المناقصات والمزايدات
الصادر بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٩٨

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

(المادة الأولى)

تضاف إلى قانون المناقصات والمزايدات الصادر بالقانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٩٨ مادة جديدة برقم (١٨ مكررا) نصها الآتى:

«مادة ١٨ مكررا»:

يجوز أن يكون التأمين النهائى للمشروعات التى يتم التعاقد عليها بالشراكة بين الجهات التى تسرى عليها أحكام هذا القانون وبين القطاع الخاص أو قطاع الأعمال العام فى مجال البنية الاساسية بما لايقل عن (٢٪) ولا يجاوز (٥٪) من قيمة الأعمال المتفق على تنفيذها سنويا طبقا للبرنامج الزمنى للتنفيذ ويتم تحديد نسبة التأمين النهائى بالاتفاق بين السلطة المختصة ووزارة المالية قبل طرح المشروع.

ويلتزم صاحب العطاء المقبول بأداء التأمين المشار إليه خلال ستين يوما من تاريخ اخطاره بكتاب موصى عليه بعلم الوصول بقبول عطائه ويجوز بموافقة السلطة المختصة مد هذه المهلة بما لا يجاوز ثلاثين يوما ويكون رد التأمين النهائى المشار إليه بعد اتمام تنفيذ الأعمال التى تم أداء التأمين عنها وذلك بناء على شهادة تصدرها السلطة المختصة وبشرط أداء التأمين النهائى عن الأعمال التى سيتم تنفيذها خلال السنة التالية.

ويقتصر تطبيق أحكام الفقرتين السابقتين على المشروع الذى تتم إجراءات طرحه تحت اشراف وزارة المالية والذى تتوافر فيه الشروط الآتية:

١- أن يكون محل المشروع تنفيذ مجموعة مركبة من الأعمال والخدمات وغير ذلك من الأعمال المرتبطة بالمشروع.

٢- ألا تقل مدة المشروع عن ثلاث سنوات.

٣- أن تنص شروط طرح المشروع على عدم أداء مقابل عند الأعمال التى يتم تنفيذها إلا بعد اتاحة المشروع للتشغيل الفعلى.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

يبصم هذا القانون بخاتم الدولة وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٥ ربيع الآخر سنة ١٤٣٠ هـ.

(الموافق أول ابريل سنة ٢٠٠٩م)

حسنى مبارك

قرار رئيس مجلس الوزراء
رقم ١١٩٠ لسنة ٢٠٠٩
بشأن قواعد وإجراءات منح حافز تميز للعاملين بوزارة الصحة الحاصلين على الزمالة المصرية أو دبلوم فى بعض التخصصات الطبية

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم

٤٧ لسنة ١٩٧٨، وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ فى شأن قواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراة وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها.

وعلى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه المعدل بالقرار رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٨

وبناءً على ما عرضه وزير الصحة قرر:

(المادة الأولى)

يمنح حافز تميز للأطباء البشريين وأطباء الأسنان والصيادلة واخصائى العلاج الطبيعى واخصائى التمريض العاملين بوزارة الصحة الحاصلين على الزمالة المصرية أو على دبلوم الدراسات العليا فى أحد التخصصات الطبية وذلك طبقا للفئات الآتية:

١٥٠ جنيها (مائة وخمسون جنيها) شهريا للحاصلين على الزمالة المصرية.

٥٠ جنيها (خمسون جنيها) شهريا للحاصلين على الدبلوم.

(المادة الثانية)

يجوز الجمع بين هذا الحافز المنصوص عليه فى هذا القرار وأية أجور متغيرة وفقا للقرارات الصادرة فى شأنها والمدرج لها اعتمادات بالموازنة العامة للدولة ولا يجوز الجمع بين هذا الحافز والعلاوات أو الحوافز أو المكافآت التى تقررها السلطة المختصة لذات الغرض.

كما لا يجوز الجمع بين هذا الحافز وحافز الأداء المتميز الصادر به قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ المشار إليه ويقتصر الاستحقاق فى هذه الحالة على الحافز الأكبر منهما.

(المادة الثالثة)

يضع وزير الصحة ضوابط استحقاق هذا الحافز وأحوال تخفيضه والحرمان منه.

(المادة الرابعة)

ينشر هذا القانون فى الوقائع المصرية ويعمل به من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ٢٦ ربيع الآخر سنة ١٤٣٠ هـ (الموافق ٢٢ أبريل سنة ٢٠٠٩م)

رئيس مجلس الوزراء

دكتور أحمد نظيف

وزارة الدولة للتنمية الإدارية
قرار رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٩
بشأن ضوابط تنظيم عمل مراكز الخدمات الحكومية

بعد الاطلاع على الدستور.

وعلى قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية.

وعلى قانون المناقصات والمزايدات رقم ٨٩ لسنة ١٩٩٨ ولائحته التنفيذية. وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٢٣ لسنة ٢٠٠٤ بشأن تنظيم اختصاصات وزير الدولة للتنمية الإدارية.

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٦ لسنة ٢٠٠٢ بشأن الترخيص بإنشاء مراكز الخدمات الجماهيرية والترخيص لمن يعملون بها بالنيابة عن المواطنين فى التعامل مع أجهزة الدولة.

وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٥١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن الترخيص بإنشاء وإدارة مراكز للخدمات الحكومية.

وعلى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩١ لسنة ٢٠٠٨ بتشكيل اللجنة العليا لتسيير الخدمات الحكومية.

وعلى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٩٢ لسنة ٢٠٠٨ بتشكيل اللجنة التنفيذية لمشروع مقدمى الخدمات الحكومية.

وبناءً على ما قررته اللجنة العليا لتسيير الخدمات الحكومية بجلسة ٢٠٠٨/١١/٢٧ قرر:

(المادة الأولى)

مع عدم الإخلال بحق المواطنين فى التعامل مباشرة مع كافة وحدات الدولة وأجهزتها للحصول على الخدمات التى تقدمها وفق النظم المقررة لها، يتم الالتزام فى تنظيم العمل داخل مراكز الخدمات الحكومية على مستوى الجمهورية بالقواعد والضوابط الواردة بهذا القرار، وأحكام قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٥١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن الترخيص بإنشاء وإدارة مراكز للخدمات الحكومية.

(المادة الثانية)

تلتزم جميع وحدات الجهاز الإدارى للدولة بالتعامل مع المراكز المرخص لها من وزارة الدولة للتنمية الإدارية والعاملين التابعين لها بصفاتهم مندوبين عن المواطن، باسمه ولمصلحته، كما لو كان المواطن حاضراً، ولا يجوز لهذه الوحدات أن تعلق أداء الخدمة أو إنجازها أو تسليمها على حضور المواطن شخصياً، إلا فى الحالات المنصوص عليها صراحة فى القوانين السارية، وعلى الجهات المختصة كل فى نطاقه متابعة تنفيذ عمل هذه الوحدات.

(المادة الثالثة)

تلتزم الجهات المعنية فى كل محافظة بإصدار التراخيص اللازمة لتشغيل المراكز المرخص لها، مثل تراخيص إشغال الطريق العام وتوصيلات المرافق العامة (كهرباء- مياه- وسائل اتصال) وغيرها وفقاً للقوانين واللوائح. كما تلتزم جميع وحدات الجهاز الإدارى للدولة بالتعاون فيما بينها نحو إصدار كافة التراخيص الخاصة بالمرافق الحيوية.

(المادة الرابعة)

يعمل بالضوابط المرافقة لهذا القرار فى شأن تنظيم عمل مراكز أداء الخدمات الحكومية.

(المادة الخامسة)

ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، وعلى الجهات المختصة تنفيذه.

صدر فى ٢٠٠٩/٢/١٩

وزير الدولة للتنمية الإدارية

د. أحمد درويش

ضوابط تنظيم العمل بمراكز الخدمات الحكومية
(المادة ١)

يقصد بمقدم الخدمات الحكومية فى حكم هذه الضوابط كل من ينوب عن الغير أمام الجهات الرسمية فى اتخاذ إجراء من الإجراءات المنصوص عليها فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٤٦ لسنة ٢٠٠٢ بشأن مراكز لأداء الخدمات الجماهيرية والترخيص لم يعملون بها بالنيابة عن المواطنين فى التعامل مع أجهزة الدولة وقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٥١ لسنة ٢٠٠٨ بشأن الترخيص بإنشاء وإدارة مراكز للخدمات الحكومية وقرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية المنفذة لها، وذلك دون إخلال بأحكام القوانين واللوائح المنظمة لتقديم الخدمة.

ويقصد بالكيانات القانونية مراكز أداء الخدمات الحكومية التابعة لوزارة الدولة للتنمية الإدارية والشركات الخاضعة لأحكام القانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ (شركات الأشخاص- شركات الأموال) أو الجمعيات والمؤسسات الأهلية الخاضعة لأحكام القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢

(مادة ٢)

تقوم وزارة الدولة للتنمية الإدارية طبقاً للضوابط التالية بمنح الكيان القانونى الترخيص بمزاولة نشاط تقديم الخدمات الحكومية والتصريح للأفراد العاملين به للتعامل من خلاله مع الجهات الرسمية.

(مادة ٣)

يُنشأ بوزارة الدولة للتنمية الإدارية سجل خاص لقيد مقدمى الخدمات الحكومية يسمى (سجل مقدمى الخدمات الحكومية) ولا

يجوز للكيانات القانونية مزاولة نشاط تقديم الخدمات الحكومية إلا إذا كانت مقيدة فى هذا السجل. ويقسم سجل مقدمى الخدمات الحكومية إلى ثلاثة جداول كالتالى:

١- جدول (أ) مراكز حكومية تابعة لوزارة الدولة للتنمية الإدارية.

٢- جدول (ب) مراكز خاصة تابعة لكيانات القطاع الخاص (شركات الأشخاص- شركات الأموال).

٣- جدول (ج) مراكز أهلية تابعة للجمعيات أو المؤسسات الأهلية.

ويدون بكل جدول أسماء وبيانات العاملين الصادر لهم تصريح بالتعامل مع الجهات الرسمية.

وتتولى وزارة الدولة للتنمية الإدارية نشر بيان دورى على كافة الجهات الرسمية المقدمة للخدمات الحكومية بالطريقة التى تراها مناسبة بأسماء الكيانات القانونية والأفراد العاملين بها من المزاولين لمهنة مقدمى الخدمات الحكومية المقيدة أسماؤهم فى السجل المشار إليه.

(مادة ٤)

لا يجوز للكيانات القانونية أو الأفراد العاملين بها والمصرح لهم بتقديم الخدمات الحكومية أن ينيبوا عنهم آخرين أمام الجهات الرسمية فى أداء الخدمات.

كما لا يجوز منح تصريح مزاولة نشاط مقدمى الخدمات الحكومية إلا للعاملين من خلال أحد الكيانات القانونية المشار إليها بهذة الضوابط. ولا يتم منح هذا التصريح إلا بعد اجتياز الدورات التدريبية المؤهلة لذلك والتى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية.

(مادة ٥)

يشترط للترخيص وقيد الكيانات القانونية فى سجل مقدمى الخدمات الحكومية:

١- أن يكون مقرها الرئيسى جمهورية مصر العربية.

٢- أن تكون الشركة مصرية وبحصة حاكمة للمصريين.

٣- أن تكون من الشركات أو الجمعيات أو المؤسسات الأهلية المنصوص فى عقد تأسيسها أو نظامها الأساسى على نشاط تقديم الخدمات.

وتحدد اللجنة التنفيذية للخدمات الحكومية بوزارة الدولة للتنمية الإدارية الإجراءات والمستندات المطلوبة للتقدم للحصول على الترخيص.

(مادة ٦)

يشترط لقيد الأفراد المرشحين من قبل الكيانات القانونية للحصول على تصريح مزاولة نشاط تقديم الخدمات الحكومية أن يكون المصرح له:

١- مصرياً ومقيماً فى جمهورية مصر العربية.

٢- كامل الأهلية المدنية.

٣- حسن السمعة والسلوك ولم تصدر ضده أحكام قضائية أو قرارات تأديبية ماسة بالشرف والأمانة.

٤- حاصلاً على مؤهل متوسط معترف به داخل جمهورية مصر العربية على الأقل.

٥- ألا يكون موظفاً حكومياً أو موظفاً بإحدى الهيئات أو شركات القطاع العام أو الأعمال.

٦- الحصول على الدورات التدريبية المؤهلة لتقديم الخدمات الحكومية والتى يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية.

٧- ملحقاً بالعمل لدى الكيان القانونى المرخص له وفقاً لأحكام هذا القرار وطبقاً لقوانين العمل السارية.

(مادة ٧)

تكون الإدارة العامة لمقدمى الخدمات الحكومية بوزارة الدولة للتنمية الإدارية هى المختصة دون غيرها بتلقى وفحص الطلبات المقدمة من طالبى الحصول على ترخيص أو تصريح مقدمى الخدمات الحكومية كما يكون لها حق قبول أو رفض هذه الطلبات بقرار مسبب.

يكون للجنة التنفيذية لمقدمى الخدمات الحكومية الفصل فى التظلمات والمنازعات المتعلقة بمنح التراخيص للكيانات القانونية وكذا التصاريح الخاصة بالأفراد العاملين بها.

تقرر الإدارة العامة لمقدمى الخدمات الحكومية بعد التحقق من توافر الشروط واستيفاء المستندات المنصوص عليها فى طالب الترخيص أو التصريح قيده فى السجل والجدول الخاص به.

يجب أن تفصل الإدارة العامة لمقدمى الخدمات الحكومية فى الطلبات المقدمة إليها سواء بالقبول أو بالرفض خلال شهرين من تاريخ تقديم الطلب ويعلن من تم قبولهم بقرار الإدارة فور صدوره.

(مادة ٨)

يجوز لمن سبق التصريح له بمزاولة نشاط تقديم الخدمات الحكومية عند العمل بهذه الضوابط أن يقدم خلال ثلاثة شهور من العمل بهذه الضوابط طلباً إلى الإدارة العاملة لمقدمى الخدمات الحكومية بوزارة الدولة للتنمية الإدارية لإعادة قيده فى السجل المشار إليه طبقاً للشروط الواردة فى مادة (٦). ويجوز بقرار من وزير الدولة للتنمية الإدارية بناءً على عرض اللجنة التنفيذية استثناء طالب الترخيص أو التصريح من بعض الشروط المنصوص عليها لمن لم تتوافر فيه هذه الشروط عند إعادة قيده.

(مادة ٩)

التزامات مراكز أداء الخدمات الحكومية

تتولى المراكز المرخص لها التيسير على من يرغب من المواطنين فى التعامل مع الجهات الإدارية ومعاونيهم فى إجراءات الحصول على الخدمات المطلوبة من كافة وحدات الدولة وأجهزتها، على النحو الذى تفرضه عليه القوانين واللوائح والقرارات وتلتزم هذه المراكز على وجة الخصوص بما يلى:

١- أداء الخدمات الجماهيرية التى يصدر بتحديدها قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية لمن يرغب من المواطنين طالبى الخدمات من كافة وحدات وأجهزة الدولة المنوط بها قانوناً. وتوفير نماذج طلبات الخدمات واستيفائها واستلام المستندات والأوراق المطلوبة والرسوم المستحقة قانوناً من المواطن ومتابعة الإجراءات بها حتى تمام الحصول على الخدمة المطلوبة وتسليمها للمواطن طالب الخدمة.

٢- الحفاظ على سرية المعلومات والبيانات الشخصية وكافة الأوراق والمستندات التى يقدمها المواطن للحصول على الخدمة وتظل فى حيازته بصفة أمانة لحين إنجاز الخدمة. وتتعهد المراكز بتسليم كافة الأوراق والمستندات والخدمة المطلوبة إلى المواطن طالب الخدمة. ولا تنتفى مسئولية المركز المرخص له أو أحد تابعيه إلا بتمام تسليم المواطن ما يفيد إنجاز الخدمة المطلوبة بصفة نهائية وتوقيع المواطن بما يفيد الاستلام.

٣- المسئولية الكاملة عن أية أضرار تلحق بالمواطن طالب الخدمة وتكون ناجمة عن أخطاء أو إهمال من جانب المرخص له بتقديم الخدمة أو أحد تابعيه أثناء تأديتهم للأعمال محل الترخيص.

٤- الإعلان عن الخدمات المرخص له بتقديمها لطالبى الخدمة من المواطنين وبشكل واضح فى مكان ظاهر بموقع العمل فى بندين منفصلين عن: الرسوم المقررة للخدمة والتى تتقاضاها الجهات الحكومية مقابل أداء الخدمة الذى يتقاضاه المركز.

٥- سداد جميع المصاريف المستحقة، وكذلك الضرائب والرسوم والدمغة المقررة قانوناً على الترخيص المطلوب.

٦- الإمساك بالسجلات التى تحددها وزارة الدولة للتنمية الإدارية وتمكين الوزارة من خلال مديريات التنظيم والإدارة المختصة، من إجراء أعمال الإشراف والمتابعة على أعمال المراكز وحساباتها خلال مدة الترخيص.

٧- الالتزام بشروط الترخيص، واستيفاء كافة إجراءات التسجيل التجارى والضريبى وغيرها من الضوابط التى حددها القانون أو القرارات المنظمة لعملها.

٨- يعمل فى إطار هذه الضوابط بما تحدده وزارة الدولة للتنمية الإدارية كمقابل مادى نظير أداء الخدمات الحكومية لكل خدمة على حدة ولا يجوز لأى جهة من الجهات المرخص لها زيادة هذا المقابل إلا بعد إخطار الوزارة بذلك، مع ذكر الأسباب التي أدت إلي فرض هذه الزيادة مع عدم الإعلان عنها إلا بعد إقرارها من الوزارة.

٩- إمداد الوزارة بالبيانات الدورية التى تحتاجها بالوسيلة التى تراها مناسبة ويفضل (إلكترونياً)

١٠- عدم إجراء أى تغيير أو تعديل فى البيانات والمعلومات المدونة بالنماذج المقدمة للحصول على الخدمة.

١١- الالتزام بكافة الضوابط والقرارات الإجرائية أو الموضوعية الأخرى التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة.

(مادة ١٠)

أحوال وقف وسحب الترخيص أو التصريح

يتم وقف الترخيص أو التصريح فى الحالات الآتية:

فقد أحد الشروط المؤهلة لمنح الترخيص أو التصريح المنصوص عيها فى المادة (٦) لحين إزالة سبب الوقف.

مخالفة أى من القوانين والقرارات والقواعد واللوائح والتعليمات المنظمة للعمل أو الامتناع عن تنفيذها.

ويكون الوقف لمدة لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تزيد على ستة أشهر وفى حالة تكرار المخالفة يتم سحب الترخيص أو التصريح.

من حصل على الترخيص أو التصريح بناءً على بيانات مزورة.

فقد شرط من الشروط المنظمة لممارسة النشاط المهنى طبقاً للقوانين السارية أو الأحكام القضائية الصادرة أو التى تصدر بهذا الشأن.

طلب استبعاد الترخيص أو التصريح من السجل.

من فقد أهليته القانونية أو شخصيته الاعتبارية.

من حكم عليه بجريمة تمس الأمانة والشرف.

الوفاة.

تكرار المخالفات.

وفى جميع الأحوال يكون وقف أو سحب الترخيص بقرار مسبب من الإدارة العامة لمقدمى الخدمات الحكومية بوزارة الدولة للتنمية الإدارية وبعد أخذ رأى اللجنة التنفيذية.

(مادة ١١)

يجوز لكل من صدر قرار بوقف أو سحب ترخيصه أو تصريحه أن يتقدم بطلب خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بقرار الوقف أو السحب باسم رئيس اللجنة التنفيذية للخدمات الحكومية شارحاً فيه تظلمه وذلك لعرضه على اللجنة التنفيذية فى الاجتماع الدورى لها، على أن يخطر مقدم الطلب بقرار اللجنة خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره، ويكون قرار اللجنة فى هذه الحالة نهائياً.

ويجوز لكل من الكيان القانونى أو الفرد الذى صدر قرار بوقف أو سحب ترخيصه أو تصريحه أن يطلب من الإدارة العامة لمقدمى الخدمات إعادة قيده بعد مضى سنة من تاريخ صدور القرار، عدا الجرائم التى تمس الأمانة والشرف.

وفى كل الأحوال لا يجوز وقف أو سحب ترخيص الكيان القانونى أو تصريح الفرد المصرح له إلا بعد إنذاره وذلك فى الحالات التى تستوجب الإنذار.

(مادة ١٢)

يجب على كل من قيد اسمه فى السجل المعد لمقدمى الخدمات الحكومية أن يبلغ الإدارة العامة لمقدمى الخدمات الحكومية بوزارة الدولة للتنمية الإدارية بأى تغيير فى بيانات الكيان القانونى ويتم الإبلاغ بكتاب موصى عليه خلال شهر من تاريخ الأمر المستوجب للإبلاغ.

يجب على كل كيان قانونى رخص له من قبل وزارة الدولة للتنمية الإدارية بتقديم الخدمات الحكومية أن يبلغ الإدارة العامة لمقدمى الخدمات الحكومية بالوزارة عن كل شخص من المصرح لهم لديها فى العمل بمهنة مقدم خدمات حكومية تم إنهاء عقده بأى صورة من صور الإنهاء مع سحب التصريح السابق منحه لهذا الشخص وتسليمه الى الإدارة العامة لمقدمى الخدمات الحكومية بالوزارة.

(مادة ١٣)

يكون للجنة التنفيذية لمقدمى الخدمات الحكومية حق الرقابة والمتابعة على جميع مراكز أداء الخدمات بجميع أنواعها على مستوى الجمهورية والفصل فى المخالفات وتقديم التقارير إلى اللجنة العليا لمقدمى الخدمات الحكومية لاتخاذ ما تراه بشأنها وللجنة العليا أن تسند عملية الرقابة والمتابعة إلى من تشاء من الإدارات المختصة بوزارة الدولة للتنمية الإدارية.

يكون للجان تسيير الخدمات الحكومية بالمحافظات كل فى نطاق اختصاصه النوعى والإقليمى رقابة ومتابعة عمل مراكز أداء الخدمات الحكومية بجميع أنواعها وتقديم التقارير وإحالة المخالفات إلى اللجنة التنفيذية لاتخاذ ما تراه بشأنها.

وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها فإذا لم تعتمدها ولم تبد اعتراضا عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة أما إذا أعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن تبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك وتعيد ما اعترضت للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتحدد لها أجلا للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون ان تبدى اللجنة رأيها اعتبر رأى السلطة المختصة نافذا أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها فى هذه الحالة نهائيا. وتختص اللجنة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية لعاملين شاغلى وظائف الدرجة الأولى فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم كما تختص بالنظر فيما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود.

وتتحدد اختصاصات لجنة شئون العاملين طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية على النحو الآتى:

(١) تعيين ونقل وترقية واعتماد تقارير كفاية العاملين ومنحهم العلاوات بأنواعها.

تنص المادة (٤) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (فقرة ٢، ٣) على ما يلى:

وتختص اللجنة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلى وظائف الدرجة الأولى فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم.

(٢) ابداء الرأى فى ترتيب أسبقية المرشحين للتعيين بالجهة.

تنص المادة (٢٠) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

(تعد إدارة شئون العاملين كشفا بأسماء المرشحين للتعيين وفقا لترتيب أسبقيتهم للعرض على لجنة شئون العاملين وعلى اللجنة ابداء رأيها بعد التحقق من توافر شروط ومواصفات شغل الوظيفة فى المرشحين).

(٣) النقل لوظائف أخرى لمن ثبت عدم صلاحيتهم من المعينين الجدد خلال فترة الاختبار.

تنص المادة (٢٢) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

(يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسلمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم انهيت خدمتهم إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى).

(٤) النظر فى التقرير النهائى لكفاية العاملين الجدد عن فترة الاختبار.

تنص المادة (٢٦) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

(وعند نهاية مدة الاختبار يوضع تقرير نهائى على ضوء التقارير السابقة (الشهرية) موضحا به مدى صلاحية العامل للوظيفة المعين بها ويعرض هذا التقرير على لجنة شئون العاملين).

(٥) تقرير مدى اتفاق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين عليها العامل.

تنص المادة (١) فقرة (ب) من قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا عند التعيين على ما يلى:

(أن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين فيها العامل وفقا لما تقرره لجنة شئون العاملين المختصة).

(٦) تقرير مدى اتفاق مدة الخبرة المكتسبة عمليا مع الوظيفة المعين فيها العامل.

تنص (المادة الثانية/الفقرات (١، ٤، ٥) من قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٢) بشأن قواعد حساب مدة الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين على ما يلى:

(يشترط لحساب المدد المشار إليه.. مدد العمل فى الوزارات والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها وشركات القطاع العام.. الخ متى كانت قد قضيت فى وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المعين فيها.. ويرجع فى تقرير ذلك إلى لجنة شئون العاملين).

(٧) تقرير مدى اتفاق مدة الخبرة العملية عند التعيين للعاملين غير المؤهلين مع الوظيفة المعين فيها.

تنص المادة الثانية من قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٥٥٤٨) لسنة ١٩٨٣ بشأن كيفية حساب مدة الخبرة العملية عند تعيين العاملين غير المؤهلين حيث ينص البند (١) و(٣) و(٤) على اختصاص لجنة شئون العاملين فى تقرير اتفاق طبيعة العمل للوظيفة التى يعين عليها العامل.

(٨) اعتماد تقارير كفاية العاملين من الدرجة الأولى فما دونها.

تنص المادة (٣٠) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

- تعلن وحدة شئون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن ادائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو من لجنة شئون العاملين حسب الأحوال.

(٩) سلطة تعديل تقرير كفاية العاملين وفقا لما تراه مستندة إلى أسباب تبرره.

كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٣ والمذاع به ما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٨٣/٢/١٦ من ان المشرع أناط للجنة شئون العاملين سلطة هذا التعديل.

(١٠) فحص حالة العامل المقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف لبيان مدى ملاءمة حالته للقيام بوظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته أو فصله.

تنص المادة (٣٥) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

- يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين فإذا تبين لها من فحص حالته انه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات درجة وظيفته نقل إليها. أما إذا تبين للجنة انه غير صالح للعمل فى أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة أو منحه اجازة.

وقد نصت المادة (٣٥ مكررا) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ذات المعنى.

(١١) اقتراح اضافة ضوابط اضافية للترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة وعرضها على السلطة المختصة.

تنص الفقرة الخامسة من المادة (٢٧) من القانون ٤٧ لسنة ٧٨ على ذات المعنى.

...ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح شئون العاملين اضافة ضوابط الترقية بالاختيار وبحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة.

(١٢) تقرير مدى اتفاق المؤهل العلمى الأعلى من الدرجة الجامعية الأولى الذى يحصل عليه العامل أثناء الخدمة مع طبيعة وظيفته أو أن يكون فرع التخصص فى الدرجة العلمية متصلا بعمل الوظيفة التى يشغلها.

تنص المادة (الثالثة) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بقواعد وإجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى على ما يلى:

يشترط لاستحقاق العلاوة التشجيعية المشار إليها أن يكون المؤهل الذى يحصل عليه العامل يتفق وطبيعة عمله أو يكون فرع التخصص فى الدرجات العلمية التى حصل عليها متصلا بعمل الوظيفة التى يشغلها ويرجع فى تقرير ذلك إلى أن لجنة شئون العاملين المختصة.

(١٣) الموافقة على نقل العامل من وحدة إلى أخرى (النقل الخارجى فقط).

تنص المادة (٤٣) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

(يكون نقل العامل من وحدة على أخرى بقرار من السلطة المختصة بناء على موافقة لجنتى شئون العاملين فى الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها).

(١٤) محو الجزاءات التأديبية التى توقع على العاملين بإنقضاء الفترات المحددة لها.

تنص المادة (٩٢) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بإنقضاء الفترات الآتية:

ويتم المحو فى هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليا.

(١٥) اعتبار ان الحكم الجنائى المنصوص عليه فى قانون العقوبات والمحكوم به على العامل لأول مرة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل عند النظر فى إنهاء خدمة العامل الصادر ضده هذا الحكم من عدمه.

على ما يلى: تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

الحكم عليه بعقوبة جناية.. أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

ومع ذلك فإن كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدى إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة ان بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

(١٦) النظر فيما ترى السلطة المختصة بكل وحدة عرضه على اللجنة من موضوعات.

فى كل الأحوال يجب مراعاة الآتى:

١- عند تشكيل لجان شئون العاملين بقرار من السلطة المختصة أن يتوافر فى أعضائها مواصفات قيادية وخبرات وظيفية ومهارات فى مجال التنمية البشرية ومعرفة قانونية بالقواعد الحاكمة للعاملين المدنيين بالدولة بما يتيح لهم المشاركة بإيجابية فى مداولات ومناقشات اللجنة أثناء نظرها للموضوعات المطروحة عليها.

٢- أن يتضمن التشكيل عضوا ممثلا للجنة النقابية ان وجدت يختاره مجلس ادارة اللجنة النقابية.

٣- أن تتم مراجعة محاضر لجنة شئون العاملين قبل اعتمادها من السلطة المختصة من مديريات التنظيم والإدارة التابعة لكل منها على ان تبدى رأيا فى الموضوعات التى عرضت على اللجنة يعرض على السلطة المختصة قبل اعتماد المحضر.

٤- تعتبر قرارات اللجنة نافذة اعتبارا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لمحضر اللجنة.

فالمرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم للالتزام بمضمون ما تقدم

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى

قـــــرارات

قرار رئيس جمهورية مصر العربية
رقم ١٢٣ لسنة ٢٠٠٩
بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الدستور:

وعلى قانون تنظيم الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ والقوانين المعدلة له وعلى اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ٨٠٩ لسنة ١٩٧٥ والقرارات المعدلة له وعلى موافقة المجلس الأعلى للجامعات وبناء على ما عرضه وزير التعليم العالى ووزير الدولة للبحث العلمى وعلى موافقة مجلس الوزراء بجلسته المعقودة فى ٢٠٠٩/٤/٨ قرر:

(المادة الأولى)

يستبدل بمسمى كلية التربية الرياضية بفرع جامعة قناة السويس ببورسعيد والوارد بالمادة ١/تاسعا من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات المشار إليها النص التالى:

تاسعا - جامعة قناة السويس:

(ج) فرع بورسعيد

٤- كلية التربية الرياضية (بنين - بنات)

(المادة الثانية)

تضاف إلى كليات البند سادس عشر (جامعة كفرالشيخ) من المادة (١) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات الكلية الموضحة فيما بعد:

سادس عشر: جامعة كفرالشيخ.

٩- كلية العلوم.

(المادة الثالثة)

يستبدل بنص المادة (٢٢٢) مكررا ٨ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات النص التالى:

مادة ٢٢٢ مكرراً ٨ - يشترط فى الطالب لنيل درجة الماجستير فى علوم الليزر ان يكون حاصلا على درجة البكالوريوس من إحدى الجامعات المصرية بتقدير «جيد» على الأقل أو على درجة علمية معادلة لها من معهد علمى آخر معترف به من الجامعة ويشترط فى هذه الحالة قيامه بدراسة عدد من الساعات المعتمدة من المواد التى تدرس فى دبلوم الدراسات العليا فى علوم الليزر وذلك وفقا لما تقضى به اللائحة الداخلية للمعهد. أو أن يكون حاصلا على دبلوم الدراسات العليا فى علوم الليزر فى أحد فروع التخصص المراد التسجيل به بتقدير B على الأقل أو على درجة معادلة لها من معهد علمى آخر معترف به من الجامعة وأن يتابع الدراسة والبحث لمدة سنتين على الأقل وذلك وفقا لأحكام اللائحة الداخلية.

(المادة الرابعة)

يستبدل بنص المادة ٢٤٨ (مكررا ٤٨) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات المشار إليها النص التالى:

معهد الدراسات العليا للطفولة جامعة عين شمس

مادة ٢٤٨ (مكرراً ٤٨) - يمنح مجلس جامعة عين شمس بناء على طلب مجلس الدراسات العليا للطفولة الدرجات العلمية والدبلومات الآتية:

أولا - الدرجات العلمية:

١- درجة الماجستير فى دراسات الطفولة فى أحد التخصصات المبينة فى اللائحة الداخلية.

٢- درجة دكتوراه الفلسفة فى دراسات الطفولة فى أحد التخصصات المبينة فى اللائحة الداخلية.

ثانيا: دبلوم الدراسات العليا فى أحد الفروع المبينة فى اللائحة الداخلية.

(المادة الخامسة)

تضاف مادة جديدة برقم ٢٤٨ (مكرراً ٥٠/أ) إلى اللائحة التنفيذية المشار إليها نصها الآتى:

مادة ٢٤٨ - مكرراً ٥٠/أ)

يشترط فى الطالب لنيل دبلوم الدراسات العليا أن يكون حاصلا على درجة البكالوريوس فى أحد التخصصات المتصلة بطبيعة الدراسة من إحدى الجامعات المصرية أو على درجة معادلة لها من معهد علمى آخر معترف به من الجامعة وأن يتابع الدراسة لمدة سنتين وذلك وفقا لأحكام اللائحة الداخلية.

(المادة السادسة)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية ويعمل به اعتبارا من اليوم التالى لتاريخ نشره.

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٦ ربيع الآخر سنة ١٤٣٠هـ

(الموافق ٢٢ أبريل سنة ٢٠٠٩م)

حسنى مبارك

قرار رئيس
مجلس الوزراء رقم ٧٢٠ لسنة ٢٠٠٩

رئيس مجلس الوزراء

بعد الاطلاع على الدستور وعلى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

قرر:

(المادة الأولى)

يحتفل كل عام فى جمهورية مصر العربية بعيد تحرير طابا فى ١٩ مارس وتعطل فيه المدارس والجامعات.

(المادة الثانية)

ينشر هذا القرار فى الجريدة الرسمية

صدر برئاسة مجلس الوزراء فى ١٣ ربيع الأول سنة ١٤٣٠هـ

(الموافق ١٠ مارس سنة ٢٠٠٩م)

رئيس مجلس الوزراء

دكتور أحمد نظيف

الكتب الدورية

«كتاب دورى» رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩

بشأن استخدام الخرائط المعتمدة من الهيئة العامة للمساحة

تحية طيبة وبعد..

اتشرف بالإحاطة بأنه بناء على توجيهات السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء.

وفى ضوء ما تلاحظ من ان بعض الوزارات والهيئات الحكومية مازالت تستخدم خرائط غير معتمدة من الهيئة المصرية العامة للمساحة مما يتعارض مع الوضع الطبيعى والجغرافى والسياسى لحدود مصر الدولية بصفة عامة والحدود الجنوبية بصفة خاصة كما يتعارض أيضا مع المصلحة القومية العليا للبلاد ويسبب حرجا بالغا فى بعض الجهات الأجنبية.

والحاقا للكتاب الدورى الصادر بهذا الخصوص لجميع السادة الوزراء من مكتب رئيس مجلس الوزراء (أمين عام مجلس الوزراء) بتاريخ ٢٠٠٤/٥/٣٠ وتنفيذا لتوجيهات السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الوزراء.

نأمل التفضل بالاحاطة والتنبيه على الجهات التابعة لسيادتكم بضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لاعدام كافة الخرائط غير المعتمدة من الهيئة المصرية العامة للمساحة والاستعانة بخرائط جديدة صادرة من الهيئة لاستخدامها فى كافة المناسبات خاصة تلك التى توضع فى خلفية اللقاءات الرسمية والمؤتمرات الصحفية المصورة وكذا الخرائط التى يتم الاستعانة بها فى البرامج التليفزيونية وكافة المناسبات والأماكن التى يتطلب الأمر استخدام خريطة مصر بها.

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

صفوت النحاس

«كتاب دورى» رقم (٥) لسنة ٢٠٠٩

بشأن تفعيل لجان شئون العاملين بوحدات الجهاز الإدارى بالدولة على ضوء النصوص الحاكمة

تنص المادة (٤) من قانون نظام العاملين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة على ان تشكل فى كل وحدة بقرار من السلطة المختصة لجنة أو أكثر لشئون العاملين وتتكون من ثلاثة أعضاء على الأقل على أن يكون من بينهم واحد من أعضاء اللجنة النقابية ان وجدت يختاره مجلس ادارة اللجنة النقابية وتجتمع اللجنة بناء على دوة من رئيسها أو من رئيس الوحدة ويكون قرارتها بأغلبية الأراء فإذا تساوت يرجح الجانب الذى منه الرئيس.

وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها فإذا لم تعتمدها ولم تبد اعتراضا عليها خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة أما إذا أعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها فيتعين أن تبدى كتابة الأسباب المبررة لذلك وتعيد ما اعترضت للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتحدد لها أجلا للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون ان تبدى اللجنة رأيها اعتبر رأى السلطة المختصة نافذا أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها فى هذه الحالة نهائيا.

وتختص اللجنة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية لعاملين شاغلى وظائف الدرجة الأولى فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم كما تختص بالنظر فيما ترى السلطة المختصة عرضه عليها من موضوعات ويتولى أعمال الأمانة الفنية لهذه اللجنة رئيس شئون العاملين أو من يقوم بعمله دون أن يكون له صوت معدود.

وتتحدد اختصاصات لجنة شئون العاملين طبقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ولائحته التنفيذية على النحو الآتى:

(١) تعيين ونقل وترقية واعتماد تقارير كفاية العاملين ومنحهم العلاوات بأنواعها.

تنص المادة (٤) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (فقرة ٢، ٣) على ما يلى: وتختص اللجنة بالنظر فى تعيين ونقل وترقية ومنح العلاوات الدورية والتشجيعية للعاملين شاغلى وظائف الدرجة الأولى فما دونها واعتماد تقارير الكفاية المقدمة عنهم.

(٢) ابداء الرأى فى ترتيب أسبقية المرشحين للتعيين بالجهة.

تنص المادة (٢٠) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

(تعد إدارة شئون العاملين كشفا بأسماء المرشحين للتعيين وفقا لترتيب أسبقيتهم للعرض على لجنة شئون العاملين وعلى اللجنة ابداء رأيها بعد التحقق من توافر شروط ومواصفات شغل الوظيفة فى المرشحين).

(٣) النقل لوظائف أخرى لمن ثبت عدم صلاحيتهم من المعينين الجدد خلال فترة الاختبار.

تنص المادة (٢٢) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

(يوضع المعينون لأول مرة تحت الاختبار لمدة ستة أشهر من تاريخ تسليمهم العمل وتقرر صلاحيتهم خلال مدة الاختبار فإذا ثبت عدم صلاحيتهم انهيت خدمتهم إلا إذا رأت لجنة شئون العاملين نقلهم إلى وظائف أخرى).

(٤) النظر فى التقرير النهائى لكفاية العاملين الجدد عن فترة الاختبار.

تنص المادة (٢٦) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

(وعند نهاية مدة الاختبار يوضع تقرير نهائى على ضوء التقارير السابقة (الشهرية) موضحا به مدى صلاحية العامل للوظيفة المعين بها ويعرض هذا التقرير على لجنة شئون العاملين).

(٥) تقرير مدى اتفاق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين عليها العامل.

تنص المادة (١) فقرة (ب) من قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (٢) لسنة ١٩٨٠ بشأن قواعد حساب مدة الخبرة المكتسبة علميا عند التعيين على ما يلى:

(أن تتفق مدة الخبرة المكتسبة علميا مع طبيعة الوظيفة المعين فيها العامل وفقا لما تقرره لجنة شئون العاملين المختصة).

(٦) تقرير مدى اتفاق مدة الخبرة المكتسبة عمليا مع الوظيفة المعين فيها العامل.

تنص (المادة الثانية/الفقرات (١، ٤، ٥) من قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٥٥٤٧ لسنة ١٩٨٢) بشأن قواعد حساب مدة الخبرة العملية عند التعيين للعاملين المؤهلين على ما يلى:

(يشترط لحساب المدد المشار إليه.. مدد العمل فى الوزارات والمصالح والأجهزة التى لها موازنة خاصة بها وشركات القطاع العام.. الخ متى كانت قد قضيت فى وظيفة لها نفس طبيعة عمل الوظيفة المعين فيها.. ويرجع فى تقرير ذلك إلى لجنة شئون العاملين).

(٧) تقرير مدى اتفاق مدة الخبرة العملية عند التعيين للعاملين غير المؤهلين مع الوظيفة المعين فيها.

تنص المادة الثانية من قرار وزير شئون مجلس الوزراء ووزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٥٥٤٨) لسنة ١٩٨٣ بشأن كيفية حساب مدة الخبرة العملية عند تعيين العاملين غير المؤهلين حيث ينص البند (١) و(٣) و(٤) على اختصاص لجنة شئون العاملين فى تقرير اتفاق طبيعة العمل للوظيفة التى يعين عليها العامل.

(٨) اعتماد تقارير كفاية العاملين من الدرجة الأولى فما دونها.

تنص المادة (٣٠) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

- تعلن وحدة شئون العاملين العامل بصورة من البيان المقدم عن ادائه أو تقرير الكفاية بمجرد اعتماده من السلطة المختصة أو من لجنة شئون العاملين حسب الأحوال.

(٩) سلطة تعديل تقرير كفاية العاملين وفقا لما تراه مستندة إلى أسباب تبرره.

كتاب دورى الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم (٢٣) لسنة ١٩٨٣ والمذاع به ما انتهت إليه الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة بجلسة ١٩٨٣/٢/١٦ من ان المشرع أناط للجنة شئون العاملين سلطة هذا التعديل.

(١٠) فحص حالة العامل المقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف لبيان مدى ملاءمة حالته للقيام بوظيفة أخرى من ذات درجة وظيفته أو فصله.

تنص المادة (٣٥) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

- يعرض أمر العامل الذى يقدم عنه تقريران سنويان متتاليان بمرتبة ضعيف على لجنة شئون العاملين فإذا تبين لها من فحص حالته انه أكثر ملاءمة للقيام بوظيفة أخرى فى ذات درجة وظيفته نقل إليها.

أما إذا تبين للجنة انه غير صالح للعمل فى أية وظيفة من ذات درجة وظيفته بطريقة مرضية اقترحت فصله من الخدمة مع حفظ حقه فى المعاش أو المكافأة أو منحه اجازة.

وقد نصت المادة (٣٥ مكررا) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ذات المعنى.

(١١) اقتراح اضافة ضوابط اضافية للترقية بالاختيار حسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة وعرضها على السلطة المختصة.

تنص الفقرة الخامسة من المادة (٢٧) من القانون ٤٧ لسنة ٧٨ على ذات المعنى.

...ومع ذلك يجوز للسلطة المختصة بناء على اقتراح شئون العاملين اضافة ضوابط الترقية بالاختيار وبحسب ظروف وطبيعة نشاط كل وحدة.

(١٢) تقرير مدى اتفاق المؤهل العلمى الأعلى من الدرجة الجامعية الأولى الذى يحصل عليه العامل أثناء الخدمة مع طبيعة وظيفته أو أن يكون فرع التخصص فى الدرجة العلمية متصلا بعمل الوظيفة التى يشغلها.

تنص المادة (الثالثة) من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٨٩٨ لسنة ١٩٨٢ بقواعد وإجراءات منح علاوة تشجيعية للعاملين الذين يحصلون أثناء الخدمة على مؤهلات علمية أعلى من الدرجة الجامعية الأولى على ما يلى:

يشترط لاستحقاق العلاوة التشجيعية المشار إليها أن يكون المؤهل الذى يحصل عليه العامل يتفق وطبيعة عمله أو يكون فرع التخصص فى الدرجات العلمية التى حصل عليها متصلا بعمل الوظيفة التى يشغلها ويرجع فى تقرير ذلك إلى أن لجنة شئون العاملين المختصة.

(١٣) الموافقة على نقل العامل من وحدة إلى أخرى (النقل الخارجى فقط).

تنص المادة (٤٣) من اللائحة التنفيذية للقانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

(يكون نقل العامل من وحدة على أخرى بقرار من السلطة المختصة بناء على موافقة لجنتى شئون العاملين فى الوحدة المنقول منها والوحدة المنقول إليها).

(١٤) محو الجزاءات التأديبية التى توقع على العاملين بانقضاء الفترات

المحددة لها.

تنص المادة (٩٢) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى:

تمحى الجزاءات التأديبية التى توقع على العامل بإنقضاء الفترات الآتية:

ويتم المحو فى هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلى الوظائف العليا.

(١٥) اعتبار ان الحكم الجنائى المنصوص عليه فى قانون العقوبات والمحكوم به على العامل لأول مرة يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل عند النظر فى إنهاء خدمة العامل الصادر ضده هذا الحكم من عدمه.

تنص المادة (٩٤) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على ما يلى: تنتهى خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية:

الحكم عليه بعقوبة جناية.. أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها فى القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية فى جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة.

ومع ذلك فإن كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدى إلى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة ان بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل.

(١٦) النظر فيما ترى السلطة المختصة بكل وحدة عرضه على اللجنة من موضوعات.

فى كل الأحوال يجب مراعاة الآتى:

١- عند تشكيل لجان شئون العاملين بقرار من السلطة المختصة أن يتوافر فى أعضائها مواصفات قيادية وخبرات وظيفية ومهارات فى مجال التنمية البشرية ومعرفة قانونية بالقواعد الحاكمة للعاملين المدنيين بالدولة مما يتيح لهم المشاركة بإيجابية فى مداولات ومناقشات اللجنة أثناء نظرها للموضوعات المطروحة عليها.

٢- أن يتضمن التشكيل عضوا ممثلا للجنة النقابية ان وجدت يختاره مجلس ادارة اللجنة النقابية.

٣- أن تتم مراجعة محاضر لجنة شئون العاملين قبل اعتمادها من السلطة المختصة من مديريات التنظيم والإدارة التابعة لكل منها على ان تبدى رأيا فى الموضوعات التى عرضت على اللجنة يعرض على السلطة المختصة قبل اعتماد المحضر.

٤- تعتبر قرارات اللجنة نافذة اعتبارا من تاريخ اعتماد السلطة المختصة لمحضر اللجنة.

فالمرجو التفضل بالتنبيه على الوحدات التابعة لسيادتكم للالتزام بمضمون ما تقدم

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

صفوت النحاس

« كتاب دورى »رقم (٦)
لسنة ٢٠٠٩
بشأن المقابل النقدى لرصيد الأجازات والضوابط المقررة قانونا لصرفه

سبق أن أذاع الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى رقم ٨ لسنة ٢٠٠٦ بشأن تصفيه المنازعات حول المقابل النقدى لرصيد الأجازات . وكذلك الكتاب الدورى رقم ٨ لسنة ٢٠٠٨ بشأن ضوابط الشهادات الدالة على رصيد الأجازات .

إلا أنه تلاحظ أن إدارات شئون العاملين بالجهات الإدارية تقوم بتحرير شهادات للمحالين إلى المعاش يحدد فيها الرصيد المتبقى لأجازاتهم وهذه الشهادات لا تعبر عن الحقيقة الثابتة بملف خدمة العامل وتتجاوز الحدود القصوى لما يجب ان يحصل عليه العامل من أجازات طوال حياته الوظيفية .

فضلا عن انه ثبت أن بعض المسئولين بإدارات شئون العاملين يمنحون للموظف أكثر من شهادة متضمنه الرصيد المتبقى عن ذات مدة خدمته.

وقد أدى ذلك إلى أن عديد من الأفراد أقامو دعاوى أمام المحاكم للحكم لهم بالرصيد المتبقى .

وقد أقام البعض أكثر من دعوى عن ذات مدة خدمته وعن شهادتين صادرتين من ذات المصدر.

مما ادى إلى ضياع المال العام وأوجد شبهه تربح من بعض العاملين بإدارات شئون العاملين .

وقد تم دراسة هذه الظاهرة بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حيث تبين أن العامل الذى عين فى سن ٢٤ سنه ومدة خدمته ٣٦ سنه حتى بلوغ سن الإحالة إلى المعاش يستحق أجازات إعتيادية طوال هذه الفترة على النحو الآتى :

١٢٠ يوم الفقرة الرابعة من المادة ٦٥ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ [ويجب فى جميع الأحوال التصريح بأجازة إعتيادية لمدة سته أيام متصلة]

الأربعة الأشهر التى يحصل عليها العامل عند إحالته للمعاش .

المجموع ٣٣٦ يوم ١١٢٥ ــ ٣٣٦ يوم = ٧٨٩ يوم

وعليه يكون أقصى مده أجازة على فرض عدم حصول العامل على أى أجازة خلال مدة خدمته

ويراعى عند تطبيق هذا الجدول الفئات التى تعمل فى المناطق النائية وبعض الطوائف التى تحدد أنظمتها سن مغاير للإحالة إلى المعاش وغيرها من الحالات التى تم تعيينها قبل ٢٤ سنه وذلك وفقا للقواعد الحاكمة لهذه الطوائف .

وعليه فإن أقصى ما يحصل عليه العامل من أجازات إعتيادية طوال مدة خدمته (٧٨٩ يوما) على فرض عدم حصوله على أى يوم أجازة إعتيادية طوال حياته الوظيفية وهو الأمر المستحيل واقعا وقانونا .

ويترتب على ذلك الآتى : ــ

مجموع الأجازات التى يحصل عليها العامل المعين فى سن ٢٤ سنه حتى بلوغه سن الستين وإجمالى سنوات الخدمة

٣٦ سنه

الإجازة المستحقة حسب المادة ٦٥ من القانون ٤٧ / لسنة ١٩٧٨	عدد أيام الاجازة	مجموع أيام الاجازات	عدد السنوات
15 يوم فى السنة الأولى لمن أمضى سته أشهر	15 يوم	15 يوم	1
21 يوم لمن أمضى سنه كاملة حتى عشر سنوات	210 =10x21 يوم	210 يوم	10
30 يوم لمن أمضى عشر سنوات فأكثر فى الخدمة	450 =15x30 يوم	450 يوم	15
45 يوم لمن تجاوز سن الخمسين حتى سن الستين	450 =10x45 يوم	450 يوم	10
		المجموع 1125 يوم	36 سنه

مجموع ما يحصل عليه العامل طوال مدة خدمة ٣٦ سنه على فرض عدم حصوله على أى يوم أجازة طوال هذه المدة ١١٢٥ يوماً يخصم منها .

عدد	المدة
6 أيام x 36 سنه المجموع 216 يوم 120 يوم	الفقرة الرابعة من المادة 65 من القانون 47 لسنة 1978 [ويجب فى جميع الأحوال التصريح بأجازة إعتيادية لمدة سته أيام متصلة] الأربعة الأشهر التى يحصل عليها العامل عند إحالته للمعاش
المجموع 336 يوم	1125 – 336 يوم = 789 يوم

وعليه يكون أقصى مده أجازة على فرض عدم حصول العامل على أى أجازة خلال مدة

أولا : ـــ

أن حصول العامل على شهادة من إدارة شئون العاملين التى يتبعها تزيد عن هذا القدر تعتبر مخالفة للحقيقة مخالفة صارخة تستوجب المسئولية التأديبية والجنائية بإعتبار ان هذه الشهادة تخالف الحقيقة .

ثانيا : ـــ

ويجب مراعاة الضوابط الآتية عند منح الشهادات المتضمنة لرصيد الأجازات .

أن تكون الشهادة موقعة من السلطة المختصة بمفهومها المحدد بالقانون (الوزير ـــ المحافظ ـــ رئيس مجلس إدارة الهيئة) وللسلطة المختصة بهذا المفهوم تشكيل لجنة لمراجعة الشهادات الصادرة عن إدارات شئون العاملين وإقرارها قبل تسليمها .

التأكد من أن الشهادة منصوص فيها على أن الرصيد المتبقى سببه عدم حصول العامل على هذه الأجازات لمصلحة العمل ويكون تقدير ذلك فى تاريخ منح الأجازة وليس تاريخ الإحالة إلى المعاش وأن توجد مستندات مؤيده لذلك .

فى حالة صدور شهادة بالقدر السابق تحديده على إدارة شئون العاملين تقديم ما يفيد ان العامل لم يحصل على أى أجازة إعتيادية طوال مدة خدمته أو تقديم بيان بالأجازات التى حصل عليها لخصمها من الرصيد .

وفى حالة صدور أحكام قضائية نتيجة شهادة بالرصيد مخالفة للحقيقة ويتبين عدم صحتها فإن الأحكام تنفذ وفقا لحجيتها ويتم تحميل المتسبب بالقدر الزائد عن الرصيد الحقيقى من ماله الخاص فضلا عن المسئولية التأديبية والجنائية .

تلتزم الجهة الإدارية فور إبلاغها بعريضة الدعوى الخاصة بالمقابل النقدى لرصيد الأجازات . أن تخطر الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بصورة من الشهادة الدالة على الرصيد المتبقى . كما تخطر هيئة قضايا الدولة بصورة من هذه الشهادة لتمكينها من إبداء الدفاع القانونى .

وقد عرضت هذه الدراسة على لجنة شئون الخدمة المدنية بالجهاز بجلستها المنعقدة فى ٢٠٠٩/٦/٢ والتى أوصت أن يقوم الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بإذاعة كتاب دورى بذلك .

ويهيب الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة بقيادات العمل الإدارى على مستوى الجهاز الإدارى للدولة حفاظا على المال العام ومنعا لشبهه التربح بالنسبة لرؤساء شئون العاملين والأجهزة المعاونة لها . إصدار الأوامر الملزمة لتنفيذ ما تقدم والتأكيد على أن أى مخالفة لذلك تستوجب تحريك المسئولية التأديبية والجنائية للمخالف .

برجاء التنبية على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما تقدم

وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى ...

الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

((دكتور / صفوت النحاس))

« كتاب دورى » رقم (٧) لسنة ٢٠٠٩

بشأن شروط وضوابط إستحقاق حافز الأداء المتميز للحاصلين على درجة الدكتوراه والماجستير وما يعادلهما

صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ بقواعد وإجراءات منح حافز أداء متميز للعاملين المدنيين بالدولة الحاصلين على درجة الدكتوراه وما يعادلها ودرجة الماجستير وما يعادلها .

وقد صدر تنفيذ لهذا القرار قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية أرقام ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ ، ١٠٦ لسنه ٢٠٠٦ ، ٩٤ لسنة ٢٠٠٨ .

كما صدر كتاب دورى الجهاز رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٨ بشأن شروط وضوابط إستحقاق حافز الأداء المتميز للحاصلين على درجة الدكتوراه والماجستير وما يعادلهما .

وأخيرا صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٩ بشأن ضوابط استحقاق الحافز المنصوص عليه فى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وأحوال تخفيضه والحرمان منه .

وقد ورد النص فى المادة السادسة منه على إلغاء قرارات وزير الدولة للتنمية الإدارية أرقام ٤٧ لسنة ٢٠٠٥ ، ١٠٦ لسنة ٢٠٠٦ ، ٩٤ لسنة ٢٠٠٨ وهو ما يستتبع إلغاء الكتاب رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٨ .

وعلى ذلك يكون القرار رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٩ هو الذى يعتد به حاليا فى شأن ضوابط إستحقاق الحافز المنصوص عليه بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ وعلى النحو الآتى :

أولا : فى مجال الاستحقاق ونسبته :

يستحق الحافز كاملاً من حصل عن السنة السابقة لمنح الحافز . على أعلى مرتبة فى تقارير الكفاية وفقاً للقواعد المقررة بالجهة . وألا يكون قد وقع عليه جزاءات تجاوز خصم خمسة أيام أو أية عقوبة تأديبية اشد فى العام السابق على منح الحافز .

يستحق نصف الحافز من حصل على المرتبة التالية مباشرة لأعلى مرتبة فى تقرير الكفاية .وبشرط ألا يكون قد وقع عليه جزاءات تجاوز خمسة أيام أو أيه عقوبة تأديبية أشد فى العام السابق على منح الحافز .

يستحق شاغلوا الوظائف القيادية للحافز وفقاً لأحكام هذا القرار وذلك لمن لم يوقع عليه أيه جزاءات خلال السنة السابقة على منح الحافز .

يستحق العاملون المصرح لهم بالعمل بعض الوقت مقابل نسبة من الأجر بذات النسبة من الحافز وفقاً لأحكام هذا القرار ثانيا : فى ضوابط الاستحقاق :ـ

يسرى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٧٣٤ لسنة ٢٠٠٥ على العاملين الحاصلين على درجة الدكتوراه أو ما يعادلها أو درجة الماجستير وما يعادلها الخاضعين لأحكام نظام العاملين المدنين بالدولة بما يصدر بتجديده قرار من الجهة المختصة بالمجلس الأعلى للجامعات .

لا يسرى هذا القرار على العاملين بكادرات خاصة .

أن يكون المؤهل من فرع التخصص للمؤهل العلمى المتطلب فى بطاقة وصف الوظيفة التى يشغلها العامل حال إستحاقه الحافز أو يكون متصلا بطبيعة العمل القائم به أو فى المجالات المرتبطة بعمل الإدارة أو تنمية الموارد البشرية .

أن يكون العامل منتظماً فى ممارسة عمله مساهما فى إنجازات الوحدة أو فى رفع كفاءة الأداء بها وتحقيق معدلات أداء متميزه وإظهار الكفاءة والقدرة والأنضباط وحسن المعاملة مع المواطنين والمستثمرين .

يصرف الحافز للعاملين المستدعين لخدمة الاحتياط أو المستبقين فى الخدمة العسكرية إذا توافرت لديهم شروط الاستحقاق الأخرى .

يستحق الحافز للحاصلين على المؤهلات العلمية المشار إليها سواء كان الحصول على المؤهل بتاريخ سابق على العمل بقرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٩ أو بعده إذا توافرت لديهم شروط إستحاقه .

لا يترتب على تطبيق هذا القرار المساس بنظم الأثابة والحوافز القائمة والعلاوات الأخرى .

بالنسبة للمؤقتين المتعاقدين على بند ٢ نوع ٣ أجور موسمين يمكن إثابتهم عند التعاقد أو تجديد التعاقد بتعويض مناسب لحصولهم على هذه المؤهلات العلمية .

ويصدر من السلطة المختصة إستناداً إلى قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٩ قرارات بإستحاق حافز الأداء المتميز إذا ما توافرت الشروط والضوابط وبالنسب المحددة فى هذا القرار .

برجاء التنبية على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما تقدم وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى ...

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

((دكتور / صفوت النحاس))

« كتاب دورى » رقم (٨)

لسنة ٢٠٠٩

بشأن أحقية العاملين بعقود مؤقتة بالمناطق النائية فى زيادة مدة الأجازة الاعتيادية طبقا لقرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٩٧

سبق وأن أذاعت وزارة الدولة للتنمية الإدارية والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة الكتاب الدورى المشترك رقم ١٥ لسنه ٢٠٠٨ بشأن قواعد معاملة المتعاقدين المؤقتين بالجهاز الإدارى للدولة ونموذج العقد الموحد

وقد ثار التساؤل عن مدى أحقية العاملين بعقود مؤقتة بالمناطق النائية فى الترخيص لهم بأجازة إعتيادية لمدة سبعة أيام أو عشرة أيام زيادة عما ورد بالعقد الموحد أسوة بزملائهم الدائمين فى هذه المناطق .

وحيث تنص الفقـرة الثانيـة من المادة ٦٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنـه (للجنة شئون الخدمة المدنية ان تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون بالمناطق النائية أو إذا كان العمل فى أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية) .

وقد صدر قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٢ لسنة ١٩٧٩ بشأن زيادة مدة الأجازة الأعتيادية للعاملين بالمناطـق النائيـة أو أحـد فروع الوحدة خارج الجمهورية وعدل بالقرار ١ لسنة ١٩٩٤ وحدد زيادة الأجازة الاعتيادية للعاملين بالمناطق الواردة فى هذين القرارين لتكون الزيادة سبعة أيام . وعشرة أيام بالنسبة للعاملين باحد فروع الوحـدة داخل الجمهورية .

ولما كانت هذه الزيادة مناط إستحقاقها يتحدد بالعمل فى أحد المناطق التى حددتها لجنة شئون الخدمةالمدنية بالقرارين رقمى ٢ لسنه ١٩٧٩ (١) لسنه ١٩٩٤ نظراً للطبيعة الخاصة للعمل بهذه المناطق ولتكون مناطق جاذبه وليست طارده . فإن هذا المناط يتحقق بالنسبة للعمالة الدائمة والمؤقتة بحيث تزاد بالنسبة للعمالة المؤقتة مده الأجازة الاعتيادية المحدده بالكتاب الدورى رقم ١٥ لسنة ٢٠٠٨ بمقدار هذه الزيادة .

برجاء التنبية على كافة الوحدات التابعة لسيادتكم بمراعاة ما تقدم .وتفضلوا بقبول وافر تحياتى وخالص تقديرى ...

رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

((دكتور / صفوت النحاس))

غرفة البترول والتعدين

Chamber Of Petrolum & Minig





دور غرفة البترول والتعدين هو خدمة الاقتصاد المصرى وخدمة المنشآت الأعضاء فى اطار الأنشطة المتعددة التى تقوم الغرفة بها لخدمة مجتمع البترول والتعدين فى مصر. والغرفة لها شخصية اعتبارية ومنضمة لاتحاد الصناعات المصرية وتراعى مصالح أصحاب الأعمال والمنشآت الصناعية العاملة فى مجالات صناعة البترول والبتروكيماويات والغاز الطبيعى وكذلك فى مجالات صناعة المناجم والمحاجر والملاحات.

كما تتعاون مع الاجهزة الحكومية المعنية فى دفع عجلة الانتاج الصناعى عن طريق حل العقبات والمشكلات التى تواجة المنشآت الصناعية الأعضاء بالغرفة سواء فى مجالات الإنتاج او التسويق او النقل.

وتبدى المشورة فيما يتعلق بأى تشريعات تتعلق بالصناعات التى تمثلها الغرفة من قريب او بعيد سواء فى مجالات الضرائب او الرسوم الجمركية او مجالات الاستيراد والتصدير وذلك بما يتفق والصالح العام للصناعة تدعيماً للاقتصاد الوطنى.

وتتعاون مع الحكومة فى النهوض بهذه الصناعات واعلاء شأنها لتتماشى مع متغيرات العصر حتى تكون المنتجات الصناعية المصرية فى موقف تنافسى يصمد امام مثيلاتها المستوردة.

رئيس مجلس الأدارة

م / هادى سمير فهمى